

**AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI KOMPENSASI  
KARYAWAN BERBASIS BAGI HASIL**

**(Studi Pedagang Kota Beureunuen)**

Oleh

**MAHLEL**

**Nim : 91214043376**

**PROGRAM STUDI  
S2 EKONOMI ISLAM**



**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017 M / 1438 H**

**PERSETUJUAN**

Tesis Berjudul:

**AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI KOMPENSASI KARYAWAN  
BERBASIS BAGI HASIL**

**(Studi Terhadap Pedagang di Kota Beureunuen)**

Oleh:

**MAHLEL**  
**NIM. 91214043376**

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Ekonomi (M.E) pada Program Studi Ekonomi Islam  
Program Pascasarjana UIN Sumatera Utara – Medan

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Muhammad Ridwan, MA**  
**NIP. 197608202003121004**

**Dr. Nasirwan, SE, Ak, M. Si, CA**  
**NIP. 196807122001121002**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **MAHLEL**  
NIM : 91214043376  
Tempat/Tgl. Lahir : Unoe U Bungkok, 12 Oktober 1988  
Pekerjaan : Mahasiswa Program Pascasarjana UIN-SU Medan  
Alamat : Beureunuen, Pidie, Aceh

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI BAGI HASIL (Analisis Kompensasi Karyawan Toko di Kota Beureunuen)”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 10 April 2017

Yang Membuat Pernyataan

**MAHLEL**

**Nim. 91214043376**

## PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “**Akuntabilitas dan Transparansi Kompensasi Karyawan Berbasis Bagi Hasil. Studi terhadap Pedagang Di Kota Beureunuen**”, atas nama Mahlel, Nim 91214043376, Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Program Studi Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan pada tanggal 26 Mei 2017.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E) pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 26 Mei 2017  
Panitia Sidang Munaqasyah Tesis  
Program Pascasarjana  
UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Sekretaris

**Dr. Sri Sudiarti, MA.**  
Nip. 195911121990032002

**Dr. Pangeran Harahap, MA**  
Nip. 196609071993031004

Anggota Penguji

1. **Dr. Sri Sudiarti, MA.**  
Nip. 19591112 199003 2 002

2. **Dr. Pangeran Harahap, MA**  
Nip.

3. **Dr. Muhammad Ridwan, MA**  
NIP. 197608202003121004

4. **Dr. Nasirwan, SE. Ak, M. Si, CA**  
NIP. 196807122001121002

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sumatera Utara

**Prof. Dr. Syukur Khalil, MA.**  
Nip. 196402091989031003



**AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI BERBASIS  
BAGI HASIL (Analisis Terhadap Karyawan Toko  
Di Kota Beureunuen)**

**( M A H L E L )**

**ABSTRAK**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Penulis</b>               | <b>: Mahlel</b>   |
| <b>NIM</b>                   | <b>: 911214043376</b>   |
| <b>Konsentrasi</b>           | <b>: Ekonomi Islam</b>  |
| <b>Tempat/Tgl Lahir</b>      | <b>: Unoe Ubungkok, 12 Oktober 1988</b>                                     |
| <b>Nama Orang Tua (Ayah)</b> | <b>: Mansur</b>   |
| <b>Pembimbing</b>            | <b>: 1. Dr. Muhammad Ridwan, M.A<br/>2. Dr. Nasirwan, S.E, M.Si, Ak, CA</b> |

Penelitian Akuntabilitas dan Transparansi Berbasis Bagi hasil ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Akuntabilitas dan Transparansi Berbasis Bagi Hasil di Toko Kota Beureunuen. Sebagian Toko di Kota Beureunuen menerapkan sistem bagi hasil dengan karyawan. Penelitian ini dilakukan dari Maret 2016- Februari 2017.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk tehnik validasi data dilakukan dengan cara menggali informasi dari beberapa informan yang berkaitan langsung dengan Bisnis tersebut. Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung di lokasi penelitian untuk melakukan verifikasi data apakah data yang didapat dari informan sejalan dengan realita dilapangan atau tidak. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa penerapan Akuntabilitas dan Transparansi Berbasis Bagi Hasil sudah baik. Namun ada kelemahan dari segi belum adanya laporan neraca tahunan. Untuk itu peneliti menawarkan laporan Neraca.

Penerapan Akuntabilitas dan Transparansi berbasis Bagi Hasil sudah dalam kategori baik dalam hal tanggungjawab kepada pemberi amanah, memberikan informasi kepada karyawan dan memberikan hak para karyawan sesuai dengan perolehan pendapatan laba perusahaan dalam satu tahun Hijriah.

**Kata Kunci : Akuntabilitas, Transparansi dan Bagi Hasil**

## **ABSTRACT**

**Thesis Title : ACCOUNTABILITY AND BASED TRANSPARENCY FOR RESULTS (Analysis Of Store Employees In Beureunuen City)**

**Writer : M A H L E L**  
**Nim : 911214043376**  
**Concentration : Islamic Economics**  
**Place / Date of Birth : Unoe Ubungkok, October 12, 1988**  
**Parent Name (Father) : Mansur**  
**Adviser : 1. Dr. Muhammad Ridwan, M.A**  
**2. Dr. Nasirwan, S.E, M.Si, Ak, CA**

Research on Accountability and Transparency Based on the results of this study aims to determine the implementation of Accountability and Transparency Based Revenue in Beureunuen City Store. Some Stores in Beureunuen City implement a profit-sharing system with employees. The study was conducted from March 2016 to February 2017.

This research uses qualitative approach. For Collection - to get information about employees validation techniques done by digging information from some informants directly related to the Business. In addition, researchers also conducted direct observation at the location of the study to verify the data whether the data obtained from the informant in line with the reality of the field or not. The result of the research analysis shows that the application of Accountability and Transparency Based on Profit is good. However, there is a weakness in terms of the absence of annual balance sheet. For that researchers offer Balance Sheet report.

The implementation of Profit-Based Accountability and Transparency is already well categorized in terms of responsibility to the trustee, providing information to employees and granting the employee rights in accordance with the earnings of the company's profit within one year of Hijriah.

**Keywords: Accountability, Transparency and Profit Sharing**

## الملخص

المساءلة والشفافية علي أساس تقسيم الربح والخسارة (تحليل على تعويض

الموظفي لمحلات بالمدينة بيرونون

الكاتب : محليل

رقم دفتر القيد : ٩١٢١٤٠٤٣٣٧٦

الشعبة : الاقتصاد الإسلامي

مكان/تاريخ الميلاد : أونو أوبنكوك ، المكتب ، ١٢ أكتوبر ، ١٩٨٨

اسم الوالد : منصور

المشرف الأول : د. محمد رضوان، M.A

المشرف الثاني : د. نصيروان، S.E, M.Si, Ak, CA

دراسة المساءلة والشفافية علي أساس تقسيم الربح والخسارة تهدف لمعرفة تطبيق المساءلة والشفافية علي أساس تقسيم الربح والخسارة في المدينة بيرونون. معظم المحلات التجارية في المدينة بيرونون طبقت نظام تقسيم الربح والخسارة مع الموظفين. وقد أجري هذا البحث في الفترة من مارس ٢٠١٦ إلى فبراير ٢٠١٧.

أستخدمت في هذه الدراسة النهج النوعي. للتحقق من البيانات سير طريق حفر المعلومات من بعض المخبرين المتصلين مباشرة بالاعمال التجارية، بالإضافة إلى ذلك، قام الباحث بالمراقبة المباشرة في الموقع للتحقق من أن البيانات التي يتم الحصول عليها من المخبر تتماشى مع الواقع أم لا. وأظهرت نتائج تحليل الدراسة وأشارت أن تطبيق المساءلة والشفافية علي أساس تقسيم الربح والخسارة كان جيدا بالفعل. ولكن هناك عيب من حيث عدم وجود التقارير السنوية للميزانية العمومية. ولذلك قدم الباحث نمط تقرير الميزاني.

وكان تطبيق المساءلة والشفافية علي أساس تقسيم الربح والخسارة في المستوى الجيد من حيث المسؤولية عن الولاية، وإرسال المعلومات للموظفين، ومنح الموظفين الحقوق حسب علي دخل الشركات في غضون سنة واحده من الهجرة.

الكلمات المفتاحية: المساءلة والشفافية تقسيم الربح والخسارة

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah.. Segala puji bagi Allah, Dzat yang paling pantas untuk disembah, karena tiada Tuhan selain Allah. Yang telah memberikan kenikmatan luar biasa berupa ilmu pengetahuan dan pertolongan kelancaran semua urusan, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dan tesis yang berjudul ini.

Penghargaan yang tertinggi dan ucapan terima kasih yang tulus, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Syukur Kholil, M.Ag sebagai Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara, Bapak Dr. Achyar Zein, M.Ag sebagai Wakil Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara
2. Ibu Dr. Sri Sudiarti, M.A sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Islam yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Ridwan.MA, Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Nasirwan, SE, M.Si, Ak.CA selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan serta motivasi kepada penulis hingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Dosen pengajar Program Studi Ekonomi Islam, khususnya EKNI Regular 2014 pada Program Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan.
5. Ibunda HJ. Nurlaila dan Ayahanda H. Mansur Ahmad, yang tak pernah berhenti berdoa untuk kebaikan ananda, semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan.
6. Istri tercinta Husnul Maghirah, Terima kasih untuk semua do'a, perhatian dan kasih sayangnya.
7. Saudara tersayang Sartika.
8. Rekan-rekan 'seperjuangan' di EKNI Regular 2014 Yudi Setiawan, Anjur Perkasa Alam, Burhanuddin, Nurul Jannah, Azizatur Rahmah, Sari Rezeki Harahap, Khairina Tambunan, Erni Yusnita Siregar, Hafizhoh, dkk yang saling memberi motivasi dan dukungan, yang tetap dalam semangat persaudaraan hingga nanti.



9. Seluruh Staf Karyawan Program Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan, yang telah membantu kelancaran administrasi penulis.

Akhirnya hanya do'a yang dapat penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, semoga semua amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapat balasan kebaikan yang jauh lebih baik dari Allah SWT. Dan semoga Tesis ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis dan akan menyempurnakan kekurangan yang ada dalam rangka peningkatan mutu Ekonomi Islam. Amin..

Medan, 26 Mei 2017  
Penulis

**Mahlel**

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya. Pedoman transliterasi Arab-Latin ini berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 tahun 1987 dan Nomor: 0543bJU/1987.

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan bahasa Arab dilambangkan dengan huruf, dalam tesis ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dengan tanda, dan sebagian lainnya dilambangkan dengan huruf dan tanda. Di bawah ini dicantumkan daftar huruf Arab dan transliterasinya dalam huruf latin.

| No | Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama                       |
|----|------------|------|-------------|----------------------------|
| 1  | ا          | Alif | A           | Tidak dilambangkan         |
| 2  | ب          | Ba   | B           | Be                         |
| 3  | ت          | Ta   | T           | Te                         |
| 4  | ث          | Sa   | S           | Es (dengan titik di atas)  |
| 5  | ج          | Jim  | J           | Je                         |
| 6  | ح          | Ha   | H           | Ha (dengan titik di atas)  |
| 7  | خ          | Kha  | Kh          | Ka dan Ha                  |
| 8  | د          | Dal  | D           | De                         |
| 9  | ذ          | Zal  | Z           | Zet (dengan titik di atas) |
| 10 | ر          | Ra   | R           | Er                         |

|    |   |        |    |                             |
|----|---|--------|----|-----------------------------|
| 11 | ز | Zai    | Z  | Zet                         |
| 12 | س | Sin    | S  | Es                          |
| 13 | ش | Syin   | Sy | Es dan Ye                   |
| 14 | ص | Sad    | S  | Es (dengan titik di bawah)  |
| 15 | ض | Dad    | D  | De (dengan titik di bawah)  |
| 16 | ط | Ta     | T  | Te (dengan titik di bawah)  |
| 17 | ظ | Za     | Z  | Zet (dengan titik di bawah) |
| 18 | ع | ‘Ain   | ‘  | Koma terbalik               |
| 19 | غ | Gain   | G  | Ge                          |
| 20 | ف | Fa     | F  | Ef                          |
| 21 | ق | Qaf    | Q  | Kiu                         |
| 22 | ك | Kaf    | K  | Ke                          |
| 23 | ل | Lam    | L  | El                          |
| 24 | م | Mim    | M  | Em                          |
| 25 | ن | Nun    | N  | En                          |
| 26 | و | Waw    | W  | We                          |
| 27 | ه | Ha     | H  | Ha                          |
| 28 | ء | Hamzah | `  | Opostrof                    |
| 29 | ي | Ya     | Y  | Ye                          |

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama   | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| ـَ    | Fathah | a           | a    |
| ـِ    | Kasrah | i           | i    |
| ـُ    | Dammah | u           | u    |

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

| Tanda dan Huruf | Nama           | Gabungan Huruf | Nama    |
|-----------------|----------------|----------------|---------|
| ـِـَ            | Fathah dan ya  | ai             | a dan i |
| ـِـُ            | Fathah dan waw | au             | a dan u |

Contoh:

Kataba : كَتَبَ

Fa'ala : فَعَلَ

Haula : هَوَلَ

### c. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama                    | Huruf dan tanda | Nama                |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| َ                | Fathah dan alif atau ya | ā               | a dan garis di atas |
| ي ُ              | Kasrah dan ya           | ī               | i dan garis di atas |
| و ُ              | Dammah dan wau          | ū               | u dan garis di atas |

Contoh:

Qala : قال

Qila : قيل

Yaqūlu : يقول

#### d. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbūtah* ada dua:

##### 1) *Ta marbutah* hidup

*Ta marbūtah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

##### 2) *Ta marbūtah* mati

*Ta marbūtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

##### 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

#### e. *Syaddah (Tasydid)*

*Syahdah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydīd* dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

Rabbanā : رَبَّنَا

Al-birr : البر

#### **f. Kata Sandang.**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

##### **1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### **2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu..

Contoh:

- |   |              |          |
|---|--------------|----------|
| - | Ar-rajulu    | : الرجل  |
| - | As-sayyidatu | : السيدة |
| - | Al-qalamu    | : القلم  |
| - | Al-badi'u    | : البديع |
| - | Al-jalalu    | : الجلال |

#### **g. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir

kata. Bila hjamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzūna : تاخذون
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شئى

#### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fī'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *harf*, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| - Wa innallāha lahua khair ar-rāziqīn   | : وان الله اهو خير الر ازقين  |
| - Wa innallāha lahua khairurrāziqīn     | : وان الله اهو خير الر ازقين  |
| - Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna         | : فاوفو الكيل والميزان        |
| - Fa aufū al-kaila wal-mīzāna           | : فاوفو الكيل والميزان        |
| - Ibrāhīm al-Khalīl                     | : ابراهيم الخليل              |
| - Ibrāhīm al-Khalīl                     | : ابراهيم الخليل              |
| - Bismillāhi majrehā wa mursāhā         | : بسم الله مجر اها ومر سها    |
| - Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti   | : والله على الناس حخ البيت    |
| - Man istatā'a ilaihi sabīlā            | : من استطاع اليه سبيلا        |
| - Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti man | : والله على الناس حخ البيت من |
| - Man istatā'a ilaihi sabīlā            | : من استطاع اليه سبيل         |

#### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti

apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mā Muhammadun illā rasūl
- Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubin
- Alhamdu lillāhi rabbil – ‘alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan

Contoh:

- Nasrun minallāhi wa fathun qarib
- Lillāhi al-amru jami'an
- Wallāhu bikulli syai'in 'alim

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid.karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.



## DAFTAR ISI

|                               |              |
|-------------------------------|--------------|
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b> | <b>i</b>     |
| <b>PERSETUJUAN.....</b>       | <b>ii</b>    |
| <b>PENGESAHAN.....</b>        | <b>iii</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>          | <b>iv</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>    | <b>vii</b>   |
| <b>TRANSLITER.....</b>        | <b>ix</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>        | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>      | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>     | <b>xviii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xix</b>   |

### **BAB I : PENDAHULUAN**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1  |
| B. Identifikasi Masalah.....   | 8  |
| C. Rumusan Masalah .....       | 8  |
| D. Tujuan Penelitian .....     | 9  |
| E. Batasan Masalah .....       | 9  |
| F. Manfaat Penelitian .....    | 9  |
| G. Sistematika Penulisan ..... | 10 |

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

|                         |    |
|-------------------------|----|
| A. Kajian Pustaka.....  | 11 |
| 1. .... A               |    |
| kuntabilitas .....      | 11 |
| 2. .... Trans           |    |
| paransi .....           | 22 |
| 3. .... Kom             |    |
| pensasi .....           | 38 |
| 4. .... Bagi            |    |
| hasil .....             | 64 |
| B. Kajian Teoritis..... | 74 |

|                              |    |
|------------------------------|----|
| C. Kerangka Penelitian ..... | 78 |
|------------------------------|----|

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| A. Pendekatan Penelitian .....       | 78 |
| B. Objek Penelitian.....             | 79 |
| C. Jenis dan Sumber Data.....        | 79 |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....      | 80 |
| E. Teknik Pengambilan Informan ..... | 82 |
| F. Analisis Data.....                | 83 |
| G. Teknik Validasi Data .....        | 83 |

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

|  |     |
|--|-----|
| A. Hasil Penelitian.....               | 85  |
| 1. Profil Kota Beureunuen .....        | 85  |
| 2. Akuntabilitas dan Transparansi..... | 95  |
| 3. Sistem Bagi Hasil.....              | 95  |
| 4. Perhitungan Bagi Hasil .....        | 96  |
| B. Pembahasan .....                    | 102 |
| 1. Akuntabilitas dan Transparansi..... | 102 |
| 2. Upah .....                          | 111 |
| 3. Bagi Hasil.....                     | 113 |
| 4. Perhitungan Bagi Hasil .....        | 117 |

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 122 |
| B. Saran .....     | 122 |

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>123</b> |
|-----------------------------|------------|

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

|  |     |
|--|-----|
| Tabel 1. Laba Rugi Toko Wisma Tani 2015.....         | 97  |
| Tabel 2. Proporsi bagi hasil.....                    | 101 |
| Tabel 3. Bagi Hasil Hak Kerja Karyawan.....          | 102 |
| Tabel 4. Neraca Toko Wisma Tani .....                | 118 |
| Tabel 5. Laba Rugi.....                              | 119 |
| Tabel 6. Bagi Hasil.....                             | 120 |
| Tabel 7. Bagi Hasil hasil hak karyawan.....          | 120 |
| Tabel 8. perubahan Modal.....                        | 120 |
| Tabel 9. Neraca Akhir .....                          | 120 |
| Tabel 10. Toko yang melaksanakan Akuntabilitas ..... | 121 |

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persoalan buruh atau ketenagakerjaan merupakan persoalan yang cukup banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan, baik ekonom, pemerhati hukum, maupun pengambil kebijakan. Buruh dengan segala persoalannya seperti upah yang tidak layak, jaminan kesehatan, sistem kontrak dan persoalan lainnya selalu menjadi bahan kajian yang menarik. Disamping itu, Indonesia dengan dua juta lebih jumlah penduduk dimana lebih dari 85 persen penduduk beragama Islam. Dari 85 persen penduduk muslim tersebut, lebih dari 50 persen adalah buruh yang terdiri dari buruh pabrik, buruh lepas, buruh tani, buruh pasar, buruh nelayan, dan lain-lain. Sehingga ketika membicarakan hak buruh secara langsung ataupun tidak kita sedang membicarakan hak-hak kaum muslimin di Indonesia.<sup>1</sup>

Islam sebagai agama rahmat bagi semesta alam, sangat memperhatikan buruh. Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan dan ketimpangan ekonomi sehingga masyarakat digolongkan ke dalam kelompok-kelompok kecil berbasis suku dan kabilah. Struktur yang seperti ini memunculkan stratifikasi sosial yang sangat kuat. Muncul satu keluarga yang memiliki status sosial sangat tinggi yang memperkerjakan masyarakat dengan status sosial yang lebih rendah. Stratifikasi sosial yang demikian pada akhirnya menjadikan kehormatan seseorang ditentukan oleh asal-usul keluarga dan menciptakan perbudakan.<sup>2</sup>

Kedekatan sejarah Islam dengan buruh juga dapat dilihat dari perjalanan Nabi Muhammad Saw, sebelum diangkat sebagai rasul. Sejak kecil hingga menginjak dewasa, Nabi adalah orang yang dipercaya oleh penduduk Mekkah untuk menggembalakan kambing mereka. Injak dewasa, Nabi pun akrab dengan pekerjaan buruh, dengan profesinya sebagai pembantu saudagar Khadijah, untuk memasarkan dagangannya di luar daerah.

---

<sup>1</sup> Isnaini, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadanadia Group, 2015), h.71

<sup>2</sup> *Ibid*,h.71

Sejarah mencatat, sebagai seorang buruh, Nabi melakukan pekerjaannya dengan penuh komitmen, kejujuran, dan *skill marketing* yang luar biasa. Keuletanya, dalam berdagang berdampak pada bertambahnya keuntungan yang didapatkan majikan, sehingga Khadijah pun membalasnya dengan insentif yang lebih. Bukan hanya dalam bentuk harta, bahkan Nabi juga dipinang untuk dijadikan pendamping hidupnya.

*Al-ajru* jamaknya *al-ujur*, yang dibahas dalam arti upah di Dunia. Beberapa ayat yang berkenaan dengan *al-ajru* dalam konteks duniawi akan dikaji dan dibahas adalah surah Al-qashas: 28 ayat 23-24

وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي إِلَّا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ (٢٣)  
فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ (٢٤)

Artinya: *Dan tatkala ia sampai di sumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang sedang menghambat (ternaknya). Musa berkata: "Apakah maksudmu (dengan berbuat at begitu)?" Kedua wanita itu menjawab: "Kami tidak dapat meminumkan (ternak kami), sebelum pengembala-pengembala itu memulangkan (ternaknya), sedang bapak kami adalah orang tua yang telah lanjut umurnya"(23).Maka Musa memberi minum ternak itu untuk (menolong) keduanya, kemudian dia kembali ke tempat yang teduh lalu berdoa: "Ya Tuhanku sesungguhnya aku sangat memerlukan sesuatu kebaikan yang Engkau turunkan kepadaku(24)".<sup>3</sup>*

Yang menjelaskan tentang Musa yang hendak diangkat sebagai pekerja pada keluarga seorang yang saleh yang memiliki dua anak, semuanya wanita. Sebelumnya, Musa telah membantu kedua wanita tersebut saat mengambil air untuk minum ternak mereka.

---

<sup>3</sup> Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan* (Bandung: CV. Aljumanatul Ali, 2004), h. 388

M. Quraish shihab menafsirkan surah *Al-qashas*: 28 ayat 23-24 dengan mengatakan, *salah sorang dari kedua wanita itu* yakni datang mengundangnya berkata: *wahai ayahku, pekerjakanlah dia* agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini antara lain mengembala ternak, *karena sesungguhnya* dia adalah orang yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang *yang paling baik yang engkau pekerjakan* untuk tugas apapun *adalah orang yang kuat* fisik dan mentalnya lagi terpercaya.<sup>4</sup>

Shihab juga mengutip Ibnu Taimiyah yang menegaskan pentingnya kedua sifat itu disandang oleh siapapun yang diberi tugas. Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.<sup>5</sup>

Dwi Suwikyo menjadikan ayat ini sebagai tema bahasan dengan judul *ijarah*. Di dalam kseimpulannya ia menuliskan, bahwa berdasarkan pada Q. S *Al-Qashash* ayat 28 seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjai pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah diselesaikannya, pemberi pekerjaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut.<sup>6</sup>

Dalam pandangan syari'at Islam upah merupakan hak dari orang yang telah berkerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang memperkejakan (*musta'jir/employer/majikan*). Meskipun terminologi umum yang digunakan untuk berkerja adalah amal tetapi kata yang di pakai untuk menyebut perkerja adalah *ajir* bukan *amil* atau *ummal*. Kata yang disebut terakhir ini tidak lazim untuk menyebut buruh. Termasuklah didalam makna kata *amil (ummal)* adalah orang yang berkerja untuk dirinya sendiri. Upah sesungguhnya adalah kompensasi

---

<sup>4</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, vol 10, (Jakarta: Lentera Hati, 2003), h.334

<sup>5</sup> *Ibid*, h.335

<sup>6</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012) h. 157

atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah SWT.<sup>7</sup>

Diantara hal yang penting dalam hubungan antara majikan dan buruh yaitu upah menempatkannya dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya terhadap keluaran, dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan Muslim untuk mengeksploitasi pekerjaannya.

Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dalam bahasa Al-Qur'an disebut dengan *ujrah*. *Ujrah* merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan. (*as-shawab*) pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun di akhirat. Upah yang diterima manusia di akhirat sepenuhnya menjadi hak preorgatif Allah dalam konteks ini disebut pahala (*ajrun*). Rasulullah mempersaksikan bahwa tiga orang yang akan menghadap Allah dalam keadaan merugi pada hari pembalasan, yaitu ia yang meninggal tanpa memenuhi kewajibannya terhadap Allah, ia yang menjual seorang yang merdeka dan menikmati uang penjualannya dan ia yang memperkerjakan seseorang menerima jasa pekerjaan darinya namun tidak membayar upahnya.<sup>8</sup>

“ Dari Abu Hurairah r.a dari Nabi SAW bersabda: *Allah Ta'la berfirman: ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak di bayar upah*”.<sup>9</sup>

Hadis ini selain diriwayatkan bukhari juga diriwayatkan oleh Imam Ahmad dan Ibnu Majah. Eksploitasi terhadap pekerja merupakan suatu perbuatan yang sangat tercela di dalam Islam. Memberikan pekerjaan terhadap seseorang pekerja

---

<sup>7</sup> *Ibid*, 158

<sup>8</sup> Isnaini, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadanadia Group, 2015), h. 80

<sup>9</sup> Imam Az-Zabidi, *sahih Bukhari*, kitab jual beli, nomor 2403



namun kemudian tidak dibayar merupakan salah satu bentuk eksploitasi dimana pelakunya menjadi musuh Allah di hari kiamat.

Dengan demikian Upah sangat penting dan memberikan dampak yang luas. Jika pekerja tidak menerima upah yang pantas, maka paritas daya belinya akan menurun sehingga memengaruhi bukan hanya kehidupan pekerja melainkan juga kehidupan keluarganya dan seluruh masyarakat. Turunnya paritas daya beli dalam jangka panjang akan merugikan perusahaan dan industri yang menyediakan barang-barang konsumsi. Di samping itu, ketidakadilan kepada pekerja dengan tidak memberikan upah yang layak kepada mereka akan menimbulkan kekacauan dan rasa tidak senang sehingga memicu aksi pemogokan sehingga mengganggu jalannya perusahaan.<sup>10</sup>

Untuk menentukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerjaan, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Majikan tidak dibenarkan mengeksploitasi buruh dan buruh juga tidak boleh mengeksploitasikan majikan.

Secara teori dapat dikatakan bahwa upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tentu saja penetapan tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dan penetapan upah yang sesuai, tanpa perlakuan zalim baik kepada pekerja maupun majikan.<sup>11</sup>

Penerapan sistem bagi hasil bagi karyawan memberikan keadilan juga dapat memacu semangat kerja karyawan. Bagi hasil tidak hanya berlaku untuk lembaga keuangan saja, tetapi bisa juga diterapkan pada usaha-usaha yang mempunyai karyawan. Bagi hasil yang dibagikan dengan karyawan adalah laba bersih (*profit*).

Profit dalam bahasa Indonesia disebut juga dengan keuntungan atau laba. Profit merupakan salah satu unsur yang penting dalam perdagangan yang didapat melalui proses pemutaran modal dalam kegiatan ekonomi. Islam sangat

---

<sup>10</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361-362

<sup>11</sup> Isnaini Harahap, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadanadia Group, 2015), h.

mendorong pendayagunaan harta melalui berbagai kegiatan ekonomi dan melarang untuk menganggurkannya (*idle*) agar tidak habis dimakan zakat. Bahkan, dorongan ini secara khusus di perintahkan Allah kepada orang-orang yang tidak atau belum mampu melakukan bisnis dengan baik.

Menurut Qal'ahjiy, profit adalah tambahan dana yang diperoleh sebagai kelebihan dari beban biaya produksi atau modal. Secara khusus laba dalam perdagangan (jual beli) adalah tambahan yang merupakan perbedaan antara harga pembelian barang dengan harga jualnya. Menurut at-thabari, untung yang diperoleh dari keuntungan perdagangan adalah sebagai ganti barang yang dimiliki oleh penjual ditambah dengan kelebihan dari harga barang saat dibeli sebelumnya.

Dengan demikian, jika terjadi pertukaran barang yang dibeli sebelumnya, berarti pedagang tersebut akan merugi. Adapun An-Naisabury menjelaskan bahwa untung adalah pertambahan dari modal pokok setelah ada unsur usaha perdagangan. Sebab An-Naisabury mendefinisikan perdagangan sebagai perputaran harta dalam lingkaran perdagangan yang bertujuan memperoleh pertambahan nilai dari barang tersebut. Mirip dengan pendapat an-Naisabury, Zamakhsary mendefinisikan untung sebagai kelebihan dari modal pokok setelah ada unsur usaha perdagangan. Karenanya, perdagangan adalah aktivitas pedagang yang membeli suatu barang dan menjualnya untuk mendapat keuntungan.

Ketentuan ukuran besarnya profit atau laba tidak ditemukan dalam Al-Qur'an maupun hadis. Para pedagang boleh menentukan profit pada ukuran berapa pun yang mereka inginkan, misalnya 25 persen, 50 persen 100 persen atau lebih dari modal. Dengan demikian, pedagang boleh mencari laba dengan persentase tertentu selama aktivitas perdagangannya tidak disertai dengan hal-hal yang haram, seperti *ghaban fahisy* (menjual dengan harga jauh lebih tinggi atau jauh lebih rendah dari harga pasar, *ihtikar* (menimbun), *ghisy* (menipu), *gharar* (menimbulkan bahaya) dan *tadlis* (menyembunyikan cacat barang dagangan).<sup>12</sup>

Para karyawan tidak terlalu ingin mengetahui tentang pencatatan pembukuan tentang uang yang di keluarkan oleh para pengelola toko, akan tetapi mereka hanya fokus pada melaksanakan tugasnya dan melayani konsumen.

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h.93

Karena para karyawan menganggap untuk mengetahui tentang pencatatan buku itu bukan kapasitas karyawan. sedangkan pencatatan pembukuan tentang yang masuk dan keluar lebih banyak di lakukan oleh para pemilik dan pengelola toko. Oleh karena itu di perlukannya akuntabilitas dan transparansi oleh pemilik toko kepada para karyawan yang berkerja supaya di berikan jerih payah para karyawan yang telah berkerja.

Akuntabilitas merupakan suatu cara pertanggungjawaban manajemen atau penerima amanah kepada pemberi amanah atas pengelolaan sumber-sumber daya yang dipercayakan kepadanya baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dalam definisi tradisional, Akuntabilitas adalah istilah umum untuk menjelaskan bahwa organisasi atau perusahaan sudah memenuhi misi yang mereka emban.<sup>13</sup> Sedangkan Transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan.<sup>14</sup>

Dalam hal bagi hasil kompensasi antara pemodal dengan karyawan sangat diperlukan akuntabilitas dan transparansi untuk mengetahui tentang perolehan laba dalam jangka waktu satu tahun *hijriah*. Dalam hal perolehan laba dalam satu tahun tersebut merupakan milik bersama antara pemodal dan karyawan.

Maka berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian tentang **“Akuntabilitas dan Transparansi Kompensasi Karyawan Berbasis Bagi Hasil. Studi terhadap Pedagang Di Kota Beureunuen”** menarik untuk dilakukan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, peneliti ingin mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Para karyawan merasa para pemilik modal tidak melakukan akuntabilitas dan tidak melaksanakan Transparansi sebagai mestinya.
2. Pendapatan karyawan dalam sistem bagi hasil masih belum diketahui.

---

<sup>13</sup> Teguh Arifiyadi, *konsep dan Arti Akuntabilitas*, Artikel resmi Inspektorat Jenderal Depkominfo 2008 di akses 8 Januari 2016.

<sup>14</sup> Penjelasan Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

3. Bagi hasil tanpa adanya akuntabilitas dan transparansi akan dinilai tidak transparan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sesuai penerapan prinsip Transparansi dan akuntabilitas pada pemberian kompensasi karyawan?
2. Apakah penerapan sistem bagi dengan karyawan sudah sesuai dengan syariah?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui penerapan prinsip Akuntabilitas dan Transparansi dalam pengelolaan kompensasi pada karyawan.
2. Untuk mengetahui kesesuaian praktek sistem bagi hasil dalam fiqh muamalah.

### **E. Batasan Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada beberapa pedagang Toko yang berada dalam ruang lingkup Kota Beureunuen dengan pemilihan sampel Toko-Toko yang telah melaksanakan sistem bagi hasil dengan karyawan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapatkan dari suatu penelitian, kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua

pihak yang ingin mendalami Akuntabilitas Dan Transparansi Kompensasi Karyawan Berbasis Bagi Hasil.

2. Kegunaan praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membuka cakrawala pikir dan menjadi bahan sumbangan pemikiran bagi peneliti dapat lebih mengetahui lebih dalam mengenai Akuntabilitas dan Transparansi Kompensasi Karyawan Berbasis Bagi Hasil khususnya di Kota Beureunuen. Sedangkan bagi pemerintah untuk lebih memperhatikan Akuntabilitas dan Transparansi Kompensasi Karyawan Berbasis Bagi Hasil guna memberikan yang terbaik buat perusahaan.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari lima bab, masing-masing bab memiliki keterkaitan dengan bab lainnya.

Bab I : Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian pustaka. Dalam bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang menjelaskan tentang Akuntabilitas, Transparansi, Kompensasi dan Bagi hasil.

Bab III : Metode penelitian. Dalam bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, fokus penelitian, tehnik pengumpulan data dan tehnik validasi data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum tentang Pedagang Toko di Kota Beureunuen, deskripsi hasil penelitian pada Pedagang Toko di Kota Beureunuen.

Bab V : Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis serta saran-saran atas permasalahan yang ada untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Akuntabilitas**

###### **a. Pengertian Akuntabilitas**

Dengan adanya transparansi dalam pengelolaan keuangan perusahaan, maka pihak perusahaan perlu mempertanggungjawabkan pemakaian sumber dana yang dikelolanya. Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberi pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.<sup>15</sup>

Menurut Sony Yuwono, “Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban publik yang memiliki makna bahwasanya proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.”<sup>16</sup> Lebih lanjut Finner dalam Nico menjelaskan “Akuntabilitas sebagai konsep yang berkenaan dengan standars eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan birokrasi.”<sup>17</sup>

Sedangkan menurut Mckinsey dan Howard dalam Akdon menyatakan bahwa “akuntabilitas merupakan suatu keadaan diman seseorang yang memiliki dan menggunakan kewenangan tertentu yang dapat dikendalikan, dan pada kenyataannya memang terbatas oleh ruang lingkup penggunaan

---

<sup>15</sup> Edi Sukarsno, *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 131

<sup>16</sup> Sony Yuwono, *Penganggaran Sektor Publik: Pedoman Praktis Penyusunan, Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban APBD (Berbasis Kinerja)*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2005) h. 59

<sup>17</sup> Nico Adrianto, *Good Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007 h. 23

kekuasaan oleh instrumen pengendalian eksternal, termasuk sistem nilai internal yang berlaku dalam institusi yang bersangkutan.”<sup>18</sup>

Lebih lanjut Sri Minarti menjelaskan bahwa, “Akuntabilitas adalah kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena kualitas performasinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya.”<sup>19</sup>

Mariam Budiarjo dalam Sutedi Menjelaskan bahwa, “Akuntabilitas sebagai pertanggungjawaban pihak yang di beri mandat untuk memerintah kepada mereka yang memberi mandat itu.”<sup>20</sup> Mahmudi mengatakan, “Akuntabilitas finansial, yaitu setiap rupiah yang dibelanjakan harus dapat dipertanggungjawabkan dan dilaporkan dalam laporan keuangan pemerintah daerah.”<sup>21</sup>

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban dari seseorang atau sekelompok orang yang diberi amanah untuk menjalankan tugas tertentu kepada pihak pemberi amanah baik secara vertikal maupun secara horizontal. Lebih dari itu, akuntabilitas menyangkut pengelolaan keuangan dan kualitas output dan akuntabilitas terkait erat dengan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan publik dan menyampaikan transparan kepada masyarakat.<sup>22</sup>

Jadi Akuntabilitas adalah keadaan dimana pihak yang diberi amanah untuk dapat mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilakukan kepada pihak yang memberi amanah selama kurun tertentu.

## **b. Akuntabilitas Dalam Perspektif Islam**

Akuntabilitas dalam perspektif Islam tidak hanya ditujukan kepada masyarakat (*stakeholders*) dalam tataran horizontal melainkan juga

---

<sup>18</sup> Akdon, *Strategic Management For Educational Management*, (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 208

<sup>19</sup> Sri Minarti, *Manajemen Berbasis Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h.225

<sup>20</sup> Adrian Sutedi, *Implikasi Hukum Atas Sumber Pembiayaan Daerah dalam Kerangka Otonomi daerah*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.397

<sup>21</sup> Mahmudi, *Manajemen Keuangan Daerah*, (Jakarta: Erlangga, 2010), h.81

<sup>22</sup> Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, ( Yogyakarta: Andi, 2009) h. 20

pertanggungjawaban vertikal yaitu kepada Allah SWT.<sup>23</sup> Islam Memiliki pandangan bahwa Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban seseorang manusia sebagai khalifah di bumi kepada sang pencipta yaitu Allah Swt karena apapun yang telah dititipkan kepada manusia merupakan amanah dan setiap manusia harus mempertanggungjawabkan apa yang telah dikerjakan atau diperbuat. Sebagaimana kutipan hadis riwayat Ahmad dan Turmidzi yang Artinya

*“ Tunaikanlah amanah kepada orang yang memberimu amanah dan janganlah kamu mengkhianati orang yang berkhianat kepada Tuhanmu ”.*<sup>24</sup>

Sedangkan tanggungjawab kedua dipenuhi dengan menunaikan kontrak yang dibuat antara sesama manusia. Dalam kaitannya dengan pengelolaan toko, akuntabilitas antara pengelola toko dengan karyawan yang berkerja di toko yang tidak bisa menyalahi aturan syariah dalam mengelola keuangan perusahaan, maupun dana sosial keagamaan lainnya.

Pada saat yang sama harus transparan dan juga akuntabel kepada berbagai pihak. Seperti adanya kewajiban pencatatan dan pelaporan dalam pemasukan dan pengeluaran dana perusahaan, sebagaimana dalam surat An-Nisa: 58 yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya

---

<sup>23</sup> Ibid, h. 20

<sup>24</sup> Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Bukhari*, (Jakarta,Mizan, 2013) h.449



*kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*”<sup>25</sup>

Dari segi akuntansi, akuntabilitas adalah upaya atau aktivitas untuk menghasilkan pengungkapan yang benar melalui proses-proses akuntansi. Pertanggungjawaban pengungkapan tersebut ditujukan kepada Allah dan kepada manusia (*stakeholder*). Pengungkapan tanggungjawab kepada manusia dapat melalui laporan pertanggungjawaban baik berupa laporan keuangan maupun laporan pelaksanaan kegiatan lainnya. Akuntabilitas juga terkait dengan peran sosial dimana *muhtasib* (akuntan) yakin bahwa hukum syariah telah dilaksanakan dan kesejahteraan umat menjadi tujuan utama dari aktivitas perusahaan dan tujuan tersebut telah tercapai. Selanjutnya yang menjadi indikator pelaksanaan Akuntabilitas dalam perspektif Islam adalah:

- 1) Segala aktivitas harus memperhatikan dan mengutamakan kesejahteraan ummat sebagai perwujudan amanah yang diberikan Allah kepada manusia sebagai khalifah.
- 2) Aktivitas organisasi dilaksanakan dengan adil.
- 3) Aktivitas organisasi tidak merusak lingkungan sekitar.

### **c. Bentuk-bentuk Akuntabilitas**

Akuntabilitas dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya menurut Rosjidi jenis akuntabilitas dikategorikan menjadi dua tipe yaitu:<sup>26</sup>

#### **1) Akuntabilitas Internal**

Berlaku bagi setiap tingkatan organisasi internal penyelenggara pemerintah negara termasuk pemerintah dimana setiap pejabat atau pengurus publik baik individu maupun kelompok secara hierarki berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasannya langsung mengenai perkembangan kinerja kegiatannya secara periodik maupun

---

<sup>25</sup> Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: CV. Jumanatul ‘Ali Art (J-ART, 2005. h. 21

<sup>26</sup> Rosjidi, *Akuntansi sektor Publik: kerangka standart dan metode*, Aksara Satu, Surabaya, 2001, h.145

sewaktu-waktu bila dipandang perlu. Keharusan dari akuntabilitas internal pemerintah tersebut telah diamanatkan dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP).

## 2) Akuntabilitas Eksternal

Melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangannya untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal lingkungannya.

Terdapat lima dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu:<sup>27</sup>

### a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*).

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktik organisasi yang sehat.

### b. Akuntabilitas manajerial

Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

### c. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

---

<sup>27</sup> Syahrudin Rasul, *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*, Detail rekod, Jakarta, 2002, h. 11

d. Akuntabilitas kebijakan

Lembaga - lembaga publik hendaknya dapat mempertanggung jawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

e. Akuntabilitas finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas financial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja financial organisasi kepada pihak luar.

**d. Tujuan Akuntabilitas**

Tujuan utama akuntabilitas adalah mendorong, terciptanya tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja. Menurut Herbert, Killough dan Stretts dalam Waluyo, manajemen suatu organisasi harus “Accountable” untuk:

- 1) Menentukan tujuan yang tepat.
- 2) Mengembangkan standar yang diperlukan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.
- 3) Secara efektif mempromosikan penerapan pemakaian standar.
- 4) Mengembangkan standar organisasi dan operasi secara ekonomis dan efisien.<sup>28</sup>

Dari adanya uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan akuntabilitas menciptakan kepercayaan *stakeholder* dalam pengelolaan keuangan, menetapkan tujuan dan sarana yang tepat dan menggunakan standar dalam proses dan tujuan kegiatan.

---

<sup>28</sup> Waluyo, *Manajemen Publik*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), h.197

#### **e. Asas-asas Akuntabilitas**

Sedarmayanti mengatakan bahwa pelaksana akuntabilitas perlu memperhatikan asas-asas berikut:

- 1) Komitmen pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- 2) Beberapa sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
- 4) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- 5) Jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi.<sup>29</sup>

Dalam buku kajian kebijakan *good local governance*, dijelaskan bahwa asas akuntabilitas merupakan asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan dan hasil akhirnya harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>30</sup>

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa asas-asas akuntabilitas merupakan asas pertanggungjawaban yang harus di buat oleh pemegang keputusan sehingga hasil yang diharapkan akan tercapai dan dapat dilaporkan kepada *stakeholders*.

#### **f. Manfaat Akuntabilitas**

Upaya perwujudan sistem Akuntabilitas pada organisasi dimaksudkan untuk:

- 1) Memulihkan dan memelihara kepercayaan masyarakat terhadap organisasi.

---

<sup>29</sup> Sedarmayanti, *Good Governance" pemerintahan yang baik"*, (Bandung: Mandar Maju, 2012) h. 70-71.

<sup>30</sup> Kajian Kebijakan *Good Local Governance* Dalam Optimalisasi Pelayanan Publik: Suatu Evaluasi Implementasi Pelayanan Terpadu di Kabupaten/Kota di Indonesia, (Bandung: PKP2AI-LAN, 2007) h.17

- 2) Mendorong terciptanya transparansi dan *rensponsiveness* organisasi.
- 3) Mendorong partisipasi masyarakat.
- 4) Menjadikan organisasi lebih dapat beroperasi secara efisien, afektif, ekonomis, dan responsive terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.
- 5) Mendorong pengembangan sistem penilaian yang wajar melalui pengembangan pengukuran kinerja.
- 6) Mendorong terciptanya iklim kerja yang sehat dan kondusif serta peningkatan disiplin.
- 7) Mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.<sup>31</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat akuntabilitas dapat menjamin kepercayaan publik, terciptanya keterbukaan informasi dan meningkatkan suasana kerja yang kondusif.

#### **g. Macam-Macam Akuntabilitas**

Dari sudut pandang fungsional, J.D Stewart mengidefikasikan bahwa akuntabilitas publik terdiri dari lima jenis, yaitu:

- 1) *Policy Accountability*, yakni akuntabilitas atas pilihan-pilihan kebijakan yang dibuat.
- 2) *Program Accountability*, yakni akuntabilitas atas pencapaian tujuan/hasil dan efektivitas yang dicapai.
- 3) *Performance Accountability*, yakni akuntabilitas atas pencapaian-pencapaian kegiatan yang efisien.
- 4) *Proses Accountability*, yakni akuntabilitas atas penggunaan proses, prosedur atau ukuran yang layak dalam melaksanakan tindakan-tindakan yang ditetapkan.

*Probity and Legality Accountability*, yakni akuntabilitas atas legalitas dan kejujuran penggunaan dan sesuai anggaran yang disetujui atau ketaatan terhadap undang-undang yang berlaku.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Sedarmayanti, *Good Governance” pemerintahan yang baik”*, (Bandung: Mandar Maju, 2012) h.182.

Sedangkan menurut sudut pandang akuntansi, *American Accounting* menyatakan bahwa akuntabilitas dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu akuntabilitas terhadap Sumber daya finansial:

- a) Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijaksanaan administratif.
- b) Efesiensi dan ekonominya suatu kegiatan.
- c) Hasil program dan kegiatan pemerintah yang tercermin dalam pencapaian tujuan, manfaat dan efektivitas.<sup>32</sup>

Dari pendapat para Ahli mengenai macam-macam akuntabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa macam-macam akuntabilitas terdiri dari akuntabilitas terhadap kebijakan, pertanggungjawaban keuangan, dan pencapaian atas hasil program/kegiatan.

#### **h. Indikator Tercapainya Akuntabilitas**

Terdapat beberapa tahapan untuk menjaminnya akuntabilitas terlaksana, yaitu:

- 1) Pada tahap proses pembuatan keputusan, beberapa indikator untuk menjamin akuntabilitas adalah:
  - a) Pembuatan sebuah keputusan harus dibuat secara tertulis dan tersedia bagi setiap warga yang membutuhkan.
  - b) Pembuatan keputusan sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, artinya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar maupun nilai-nilai yang berlaku di *stakeholders*.
  - c) Adanya kejelasan dari sasaran kebijakan yang diambil dan sudah sesuai dengan visi, misi organisasi, serta standar yang berlaku.
  - d) Adanya mekanisme untuk menjamin bahwa standar telah terpenuhi, dengan konsekuensi pertanggung jawaban jika standar tersebut tidak terpenuhi.

---

<sup>32</sup> Nico Adrianto, *Good Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007 h. 23-24

<sup>33</sup> Arja Sadjiarto, "Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah", *Jurnal Akuntansi dan keuangan*, Vol. 2 No. 2, Nopember 2003, h. 140

- e) Konsistensi maupun kelayakan dari target operasional yang telah ditetapkan maupun prioritas dalam mencapai target tersebut.<sup>34</sup>
- 2) Pada tahap sosialisasi kebijakan, beberapa indikator untuk menjamin akuntabilitas adalah:
  - a) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan, melalui media massa, media nir massa, maupun media komunikasi personal.
  - b) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program.
  - c) Akses publik pada informasi atau suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan.
  - d) Ketersediaan sistem informasi manajemen dan monitoring hasil yang telah dicapai oleh pemerintah.<sup>35</sup>

Sedangkan indikator akuntabilitas dalam model pengukuran pelaksanaan *Good Governance* yaitu:

- a) Akuntabel pengelolaan anggaran yang dikeluarkan.
- b) Pertanggungjawaban kinerja.
- c) Intensitas penyimpanan.
- d) Upaya tindak lanjut penyimpanan.<sup>36</sup>

## 2. Transparansi

### a. Pengertian Transparansi

Menurut Mardiasmo, prinsip-prinsip yang mendasari pengelolaan keuangan adalah transparansi, akuntabilitas dan *value for money*.<sup>37</sup> Sama halnya dengan prinsip pengelolaan keuangan, perusahaan juga harus menjalankan pengelolaan keuangan dengan memakai prinsip transparansi, akuntabilitas efektivitas dan efisiensi.

---

<sup>34</sup> Adrian Sutedi, *Implikasi Hukum Atas Sumber Pembiayaan Daerah dalam Kerangka Otonomi daerah*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 398-399

<sup>35</sup> *Ibid*, h. 399

<sup>36</sup> Edah Jubaedah, dkk, *Model pengukuran Pelaksanaan Good Governance di pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*, (Bandung: PKP2AI LAN, 2008), h. 66

<sup>37</sup> Mardiasmo, *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, (Yogyakarta: Andi, 2002) h.

Menurut Mardiasmo, Transparansi sendiri memiliki arti keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan anggaran.<sup>38</sup> Lebih lanjut Edah Jubaedah menyatakan bahwa, “Transparansi atau keterbukaan adalah prinsip untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan organisasi dengan memperhatikan perlindungan hak atas pribadi, golongan dan rahasia negara.”<sup>39</sup>

Holzner menjelaskan bahwa, “*Transparency is a value likely to change the relation between citizens and authorities, between professional and their clients or patients and between corporation and theirs workers, customers, investor and communities.*”<sup>40</sup> Dapat diartikan bahwa transparansi adalah nilai yang dapat mengubah hubungan antara warga negara dan pemerintah, antara professional dan pelanggan mereka dan juga antara perusahaan dengan pelanggan, investor dan masyarakatnya.

Sedangkan Nico Adrianto menyatakan bahwa, “Transparansi adalah suatu keterbukaan secara sungguh-sungguh, menyeluruh dan memberi tempat bagi partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat dalam proses pengelolaan sumber daya publik.”<sup>41</sup> Lebih lanjut Sutedi mendefinisikan, “Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintah, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.”<sup>42</sup>

Selanjutnya Sri Minarti menyatakan bahwa, “Transparansi dalam manajemen keuangan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya,

---

<sup>38</sup> *Ibid*, h. 105

<sup>39</sup> Edah Jubaedah, dkk, *Model pengukuran Pelaksanaan Good Governance di pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*, (Bandung: PKP2AI LAN, 2008), h. 57-58.

<sup>40</sup> Holzner, *Transparency in global change: the vanguard of the open society*, (USA: Pittsburgh Press, 2006) h. 144

<sup>41</sup> Nico Adrianto, *Good Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007), h. 20

<sup>42</sup> Adrian Sutedi, *Implikasi Hukum Atas Sumber Pembiayaan Daerah dalam Kerangka Otonomi daerah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 20



rincian penggunaan dan pertanggungjawaban harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya.”<sup>43</sup>

Dari beberapa pemaparan para tokoh mengenai definisi transparansi, maka dapat disimpulkan bahwa transparansi adalah keterbukaan antara para pemegang keputusan dengan para pemegang kepentingan untuk mendapatkan akses yang sama mengenai informasi sumber daya dan dana yang didapatkan dan digunakan oleh suatu organisasi.

## **b. Transparansi Dalam Al- Qur'an**

Dalam Al-Qur'an transparansi di jelaskan pada surat Al-Baqarah ayat 282 menerapkan konsep muamalah dalam islam.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكُنْ بِكُمُ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَخْسِ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْآخَرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْأَلُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلٍ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفْعَلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيَعْلَمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

*Artinta: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah[179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang*

<sup>43</sup> Sri Minarti, *Manajemen Berbasis Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 224

*berhutang itu orang yang lemah akal nya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu”.*<sup>44</sup>

Prinsip akuntansi dalam ayat ini menunjukkan bahwa praktek akuntansi telah di gunakan oleh Islam jauh mendahului berkembangnya ilmu akuntansi yang saat ini di klaim berasal dari barat. Ayat di atas menegaskan pentingnya proses pencatatan dalam transaksi bisnis. Sistem bagi hasil adalah sistem bisnis kendati dilakukan dengan sistem kepercayaan, namun harus dilakukan pencatatan secara cermat yang memuat hak dan kewajiban pihak-pihak sekaligus menghindarkan perselisihan di kemudian hari.

Adiwarman A. Karim seorang pemikir ekonomi Islam mengomentari ayat di atas (Al-Baqarah:282) mengatakan tekanan Islam terhadap akuntansi setidaknya ada dua poin penting.

---

<sup>44</sup> Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: CV. Jumanatul ‘Ali Art (J-ART, 2005. h. 41

Sikap kejujuran (adil) yang mutlak di pegang bagi seorang pencatat. Perintah ini mengandung konsekuensi. Jika dilakukan ketidak jujur, dampaknya bukan kekacauan dalam arus pencatat itu sendiri, tapi dalam hal ini telah terbukti secara empiris ketidakjujuran itu berdampak serius bagi hajat hidup banyak kalangan.

Dalam kerangka menjaga akuntabilitas dan pertanggungjawaban, yang bermakna menjaga keseimbangan hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dalam ikatan bisnis atau keperluan lain, Islam menegaskan urgensi pencatatan setiap transaksi atau hubungan biasa yang dilakukan.

Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan persoalan yang akan timbul. Makna filosofi dan kemanusiaan adalah proporsi pencatatan(akuntansi) demi menjaga keharmonisan hubungan pihak-pihak yang terkait dalam berkerja sama. Hal ini merupakan refleksi kedamaian yang memang menjadi garis besar haluan Islam.<sup>45</sup>

Jelas bahwa kejujuran seorang akuntan dalam bisnis sangat penting. Adiwarmanto menuliskan, jika sejak awal berkerja dilandasi prinsip kejujuran, bisa diharapkan hasil akhirnya akan mencapai kondisi yang didambakan. Kejujuran kerja akuntan jelas akan menciptakan efisiensi, terutama dalam pendanaan. Sebaliknya jika ia melakukan kecurangan karena dipesan oleh pihak tertentu untuk menaikkan angka yang tidak sesuai dengan plafonnya, yang akan terjadi bukan hanya pembengkakan jumlah nilai, tetapi juga kemungkinan penyalahgunaan. Tindakan ilegal ini bagian integral yang pasti dilakukan sebagai tindak lanjut pemesanan terhadap seorang akuntan.

### **c. Konsep Transparansi**

Konsep transparansi dalam ajaran islam memiliki relevansi dengan sifat profetik Nabi Muhammad Saw. Hal ini diperkuat oleh apa yang diungkapkan oleh Muhammad Syafi'i Antonio bahwa *prophetic value of*

---

<sup>45</sup> Adiwarmanto A. Karim, *Ekonomi Islam : Suatu Kajian Kontemporer*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 168

*business and managemen* yang melekat dalam diri Rasullullah Saw diantaranya:

- 1) *Shiddiq*, benar, nilai dasarnya adalah integritas. Nilai-nilai dalam bisnisnya berupa kejujuran, ikhlas, terjamin, keseimbangan emosional.
- 2) *Amanah*, nilai dasarnya terpercaya dan nilai-nilai dalam bisnisnya ialah adanya kepercayaan, tanggungjawab, transparan dan tepat waktu.
- 3) *Fathanah*, nilai dasarnya adalah memiliki ilmu pengetahuan yang luas, nilai-nilai dalam bisnisnya ialah memiliki visi, pemimpin yang cerdas.
- 4) *Tabligh*, nilai dasarnya adalah komunikatif dan nilai bisnisnya ialah supel, penjual yang cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, koordinasi, ada kendali dan supervisi.<sup>46</sup>

Nilai transparansi sangat menuntut nilai-nilai kejujuran atas setiap informasi dalam sebuah lembaga perusahaan. Sehubungan dengan kejujuran, dalam Al-quran surat Al-Is'ra ayat 35 yaitu:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*Artinya: "Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*<sup>47</sup>

Allah berfirman hendaklah kamu sempurnakan takaran apabila kamu menakar dan janganlah sekali-kali kamu berlaku curang dalam takaranmu untuk menambah keuntungan dengan merugikan orang lain, demikian pula kamu harus berlaku jujur dan adil jika menimbang dengan menggunakan neraca yang benar. Sikap dan cara yang demikian itu adalah lebih baik bagi kamu di dunia maupun di akhirat.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Muhammad Syafi'I Antonio, *Prophetic values of Bisiness and Management* (dalam harian Republika, juni 2002) seperti dikutip dalam buku Muhammad Dja'far, *Etika Bisnis Iskami Tataran Teoritis dan Praktis* (Malang, UIN Malang Press, 2008) h. 196

<sup>47</sup> Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: CV. Jumanatul 'Ali Art (J-ART, 2005. h. 52

<sup>48</sup> Salim Bahreisy dan Said Bahreisy, *Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir jilid 5* (Surabaya, Bina Ilmu, 2004) h. 42

Menekankan sikap transparan (keterbukaan/kejujuran) sangat penting untuk diperhatikan karena dalam surat al-Muthaffifin ayat 2 Allah telah mengatakan:

الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ

Artinya : “kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi, dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi”<sup>49</sup>. Yang dimaksud dengan orang-orang yang curang disini ialah orang-orang yang curang dalam menakar dan menimbang.

Ayat tersebut diatas berbicara kejujuran dalam konteks kegiatan muamalah dalam hal ini transaksi jual beli. Dalil tentang kejujuran tersebut juga diperkuat oleh hadis yang diriwayatkan dari Hakim bin Hizam Ra: Rasulullah Saw, bersabda, “ *penjual dan pembeli memiliki hak untuk menyimpan atau mengembalikan barang yang diperjual belikan selama mereka belum atau hingga mereka berpisah. Dan Apabila kedua belah pihak mengatakan yang sesungguhnya berkata benar dan menjelaskan kekurangan dan kualitas (barang yang diperjualbelikan) maka transaksi jual beli mereka akan diberkahi Allah. Akan tetapi apabila mereka berdusta atau menyembunyikan sesuatu maka tidak ada berkah Allah atas transaksi jual beli mereka.*<sup>50</sup>

Hadis diatas menunjukkan bahwa pentingnya bersikap jujur dalam melakukan transaksi. Tidak hanya itu, seseorang yang hendak memperjualbelikan barang gadangan mereka dituntut untuk menjelaskan tentang keadaan barang tersebut kepada calon pembeli termasuk kekurangannya. Berdasarkan hadis diatas dapat dipahami bahwa sifat kejujuran terlihat dari sikap keterbukaan dalam menjelaskan kondisi barang dan harga. Pentingnya kejujuran atau keterbukaan juga terwujud dari firman Allah dalam surat Al-Hijr ayat 94:

---

<sup>49</sup> Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: CV. Jumanatul ‘Ali Art (J-ART, 2005. h. 102

<sup>50</sup> Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Bukhari*, (Jakarta,Mizan, 2013) h. 449

فَأَصْدَعْ بِمَا تُؤْمَرُ وَأَعْرِضْ عَنِ الْمُشْرِكِينَ

Artinya : "Maka sampaikanlah olehmu secara terang-terangan segala apa yang diperintahkan (kepadamu) dan berpalinglah dari orang-orang yang musyrik".<sup>51</sup>

Menurut Prof. Dr. Tengku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy dalam tafsir An-Nur, Allah telah memerintah RasulNya untuk menyampaikan risalah kepada seluruh hambaNya secara terang-terangan. Siarkanlah agama Allah dengan terang-terangan dan tantanglah orang musyrik tersebut, serta janganlah kamu mempedulikan apa yang mereka katakan.<sup>52</sup>

Nilai kejujuran (*shiddiq*), keterbukaan atau transparan kepada publik termanifestasikan melalui kecakapan dalam berkomunikasi (*tabligh*), baik itu secara verbal maupun nonverbal sehingga pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut untuk membaca dan memahami maksud dari si pemberi informasi. Dengan adanya kombinasi antara kejujuran dan kecakapan berkomunikasi maka informasi yang disajikan akan cepat dan tepat dimengerti oleh penggunanya.

Dalam kaitannya antara pemilik toko dengan para karyawan, transparansi ini dapat ditunjukkan dengan beberapa indikator sebagaimana indikator transparansi pada umumnya. Karena semua program kegiatan yang telah dilakukan harus disampaikan kepada publik sebagai bagian dari pertanggungjawaban dan transparansi pengelolaan.

#### **d. Asas-Asas Transparansi**

Dalam peraturan pemerintah kabupaten bandung nomor 01 tahun 2004 BAB II tentang asa, tujuan dan ruang lingkup transparansi bagian pertama asas dan tujuan transparansi pasal 2, menyatakan bahwa transparansi berasaskan kepada:

---

<sup>51</sup> Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: CV. Jumanatul 'Ali Art (J-ART, 2005. h. 62

<sup>52</sup> Tengku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir An-Nur jilid 2* (Jakarta, Cakrawala Publishing, 2011) h. 574

- 1) Keterbukaan, melalui informasi publik yang benar, jujur dan tidak diskriminatif.
- 2) Kepatuhan, dilaksanakan dengan memperhatikan perlindungan hak asasi, pribadi, golongan dan rahasia negara.

Fasilitasi, dengan memberikan informasi yang cepat, tepat waktu, murah dan sederhana kecuali informasi yang bersifat rahasia sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.<sup>53</sup>

Selain itu dalam peraturan daerah kabupaten Lebak Nomor 6 tahun 2004 tentang transparansi dan partisipasi dalam penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan pembangunan di kabupaten Lebak, BAB II asas dan tujuan transparansi dan partisipasi, bagian kesatu asas pasal 2, menyatakan asas transparansi meliputi:

- 1) Setiap informasi publik bersifat terbuka dan dapat diakses oleh publik dengan cepat, tepat waktu, biaya ringan dan cara sederhana.
- 2) Informasi publik yang dikecualikan bersifat ketat dan terbatas.
- 3) Informasi yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam huruf (b) adalah informasi yang apabila dibuka akan menimbulkan kerugian terhadap kepentingan publik.<sup>54</sup>

Sedangkan dalam peraturan daerah kabupaten garut nomor 17 tahun 2008 tentang transparansi dan partisipasi publik, menyatakan bahwa pemanfaatan transparansi dan partisipasi publik dilaksanakan berdasarkan asas kepastian hukum, manfaat, kehati-hatian, itikat baik dan kebebasan yang berdasarkan prinsip-prinsip demokratis serta tidak bertentangan dengan hak-hak jabatan publik dan hak perseorangan.<sup>55</sup>

Dari ketiga peraturan daerah di atas mengenai asas-asas transparansi, maka dapat di simpulkan bahwa asas-asas transparansi meliputi keterbukaan akan informasi yang disampaikan kepada publik, pemanfaatan

---

<sup>53</sup> Modul 1: Transparansi dan Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (Jakarta: BEC-TF, 2010), h. 35

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 37

<sup>55</sup> *Ibid*, h. 38

informasi yang diberikan kepada publik dan hasil yang disampaikan secara tepat waktu.

#### **e. Tujuan Transparansi**

Adapun tujuan transparansi terhadap pengelolaan keuangan yang dapat dirasakan oleh *skakeholders* dan lembaga adalah:

- 1) Mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan-penyimpangan melalui kesadaran masyarakat dengan adanya kontrol sosial.
- 2) Menghindari kesalahan komunikasi dan perbedaan persepsi.
- 3) Mendorong masyarakat untuk belajar bertanggung jawab dan bertanggung gugat terhadap pilihan keputusan dan pelaksanaan kegiatan.
- 4) Membangun kepercayaan semua pihak dari kegiatan yang dilaksanakan.

Tercapainya pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan, prinsip dan nilai-nilai universal.<sup>56</sup>

Dalam modul Komunitas mengenai transparansi dan akuntabilitas, dijelaskan bahwa penerapan transparansi dan akuntabilitas bertujuan agar masyarakat belajar dan melambangkan sikap bertanggung jawab serta tanggung gugat terhadap pilihan keputusan dan kegiatan yang dilaksanakan.<sup>57</sup>

Warren Bennis mengemukakan bahwa tujuan transparansi, yaitu menciptakan keterbukaan kepada masyarakat dalam setiap program atau kegiatan yang dilaksanakan, mengakses informasi, meningkatkan kepercayaan dan kerja sama antara pengelola dan pemangku kepentingan.<sup>58</sup>

Mardismo dalam Simson Werinom mengemukakan, bahwa tujuan transparansi dalam menyusun anggaran terdapat 5 kriteria, adalah:

---

<sup>56</sup> Modul Khusus Komunitas: Transparansi Akuntabilitas, h. 8 ([www.p2kp.org](http://www.p2kp.org)), diakses tanggal 07 juni 2016, pukul 13:25 WIB

<sup>57</sup> *Ibid*, h. 10

<sup>58</sup> Warren Bennis, dkk, *bagaiman pemimpin Menciptakan Budaya Keterbukaan*, Terj, Irene Yovita, (Jakarta: Libri, 2009) h. 103



- 1) Tersedianya pengumuman kebijakan anggaran.
- 2) Tersedianya dokumen anggaran dan mudah di akses.
- 3) Tersedianya laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu.
- 4) Terakomodasinya usulan/suara rakyat
- 5) Tersedianya sistem pemberian informasi kepada publik.<sup>59</sup>

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan transparansi dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan penggunaan dana, mencegah ketidakpercayaan publik dan tercapainya tujuan.

#### **f. Manfaat Transparansi**

Menurut Sri Minarti, “Manfaat dari adanya transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antar pemerintah, masyarakat dan karyawan melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.”<sup>60</sup>

Sedangkan Nico berpendapat bahwa, beberapa manfaat penting adanya transparansi anggaran adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah korupsi.
- 2) Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan.
- 3) Meningkatkan akuntabilitas sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja lembaga.
- 4) Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen lembaga untuk memutuskan kebijakan tertentu.
- 5) Menguatnya kohesi sosial, karena kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.
- 6) Menciptakan iklim investasi yang baik dan meningkatkan kepastian usaha.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Simsom Werinom, dkk, *Pengaruh Partisipasi Masyarakat dan Transparansi Kebijakan Publik terhadap Hubungan antara Pengetahuan Dewan tentang Anggaran dengan Pengawasan Keuangan*, (Makasar: Simposium Nasional Akuntasdi X, 2007), h. 8

<sup>60</sup> Sri Minarti, *Manajemen Berbasis Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 224

<sup>61</sup> Nico Adrianto, *Implikasi Hukum Atas Sumber Pembiayaan Daerah dalam Kerangka Otonomi daerah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h 21.

Dari pendapat ahli mengenai manfaat transparansi, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat dari adanya transparansi merupakan suatu penerapan kebijakan yang dapat diawasi dan mencegah terjadinya tindak kecurangan.

#### **g. Indikator Tercapainya Transparansi**

Menurut IDASA yang dikutip oleh Nico bahwa keberhasilan transparansi suatu lembaga ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut:

- 1) Ada tidaknya kerangka kerja hukum bagi transparansi.
  - a) Adanya peraturan perundangan yang mengatur persoalan transparansi.
  - b) Adanya kerangka kerja hukum yang memberi definisi yang jelas tentang peran tanggung jawab bagi semua aspek kunci dari manajemen fiskal.
  - c) Adanya basis legal untuk pajak.
  - d) Adanya basis legal untuk pertanggungjawaban belanja dan kekuasaan memungut pajak dari pemerintah daerah.
  - e) Adanya pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing tingkatan.
- 2) Adanya akses masyarakat terhadap transparansi anggaran.
  - a) Adanya keterbukaan dalam kerangka kerja anggaran.
  - b) Diumumkan setiap kebijakan.
  - c) Dipublikasikan setiap hasil laporan anggaran.
  - d) Adanya dokumentasi anggaran yang baik yang mengandung beberapa indikasi fiskal.
  - e) Terbukanya informasi tentang pembelanjaan aktual
- 3) Adanya audit yang independen dan efektif.
  - a) Adanya lembaga audit yang independen dan efektif.
  - b) Adanya kantor statistik yang akurasi datanya berkualitas.
  - c) Adanya sistem peringatan dini (*early warning system*) dalam kasus buruknya eksekusi atau keputusan anggaran.

- 4) Adanya keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan anggaran.
  - a) Adanya keterbukaan informasi selama proses penyusunan anggaran.
  - b) Adanya kesempatan bagi masyarakat sipil untuk berpartisipasi dalam proses penganggaran.<sup>62</sup>

Sedangkan menurut Sutedi, indikator tercapainya transparansi secara ringkas dapat diukur melalui:

- 1) Mekanisme yang menjamin sistem keterbukaan dan standarisasi dari semua proses layanan publik.
- 2) Mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan-pertanyaan publik tentang berbagai kebijakan dan pelayanan publik, maupun proses-proses di dalam sektor publik.
- 3) Mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi maupun penyimpangan tindakan aparat publik di dalam melayani kegiatan.

Sedangkan indikator transparansi dalam model pengukuran pelaksanaan *Good Governance*, yaitu:

- a) Ketersediaan payung hukum bagi akses informasi publik.
- b) Ketersediaan mekanisme bagi publik untuk mengakses informasi.
- c) Ketersediaan sarana dan prasarana untuk mengakses informasi publik.
- d) Ketersediaan informasi untuk dipublikasikan kepada publik
- e) Kecepatan dan kemudahan mendapat informasi publik.<sup>63</sup>

Dari pendapat ahli mengenai indikator pencapaian transparansi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pencapaian transparansi dapat melakukan keterbukaan atas berbagai aspek pelayanan, melibatkan semua *stakeholders* dalam proses anggaran maupun kegiatan yang dilaksanakan memiliki sarana untuk menyumbangkan aspirasi *stakeholders* dan memiliki aturan dalam melaksanakan kegiatan.

---

<sup>62</sup> *Ibid*, h. 21-22

<sup>63</sup> Edah Jubaedah, Nugraha Lili dan Hariz Faozan, *Model pengukuran Pelaksanaan Good Governance di pemerintah Daerah Kabupaten/Kota*, (Bandung: PKP2AI LAN, 2008), h. 66

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.<sup>64</sup> Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.<sup>65</sup>

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah dan Gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*).<sup>66</sup>

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang di berikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan perkerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat di perlukan.

---

<sup>64</sup> T. Hani Handoko, *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), h. 155

<sup>65</sup> H. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumberdaya manusia di lembaga keuangan Syariah*, (jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 235

<sup>66</sup> *Ibid*, hal 236

Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.<sup>67</sup>

Untuk tercapainya keadilan dalam penetapan kompensasi, ada beberapa faktor yang memengaruhinya, yaitu:<sup>68</sup>

1) Pendidikan, Pengalaman dan Tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapat perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikianpun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman.

2) Kemampuan Perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan para pegawai harus turut menikmatinya.

3) Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4) Kondisi-kondisi Perkerjaan

Orang yang berkerja di daerah terpencil atau di lingkungan perkerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang berkerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan perkerjaan yang tidak berbahaya.

Terdapat beberapa faktor eksternal yang memengaruhi penentuan kompensasi, yaitu:

1) Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja memengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. *Pertama*, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah pembayaran. *Kedua*, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan

---

<sup>67</sup> *Ibid*, hal 237

<sup>68</sup> Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju. 1999), h. 109

tenaga kerja asing yang mungkin harganya lebih murah atau menyediakan teknologi yang mengurangi pemakaian tenaga kerja.

## 2) Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga memengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri terutama derajat tingkat persaingan, yang memengaruhi kesanggupan membayar perusahaan dengan tingkat upah yang tinggi.

## 3) Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah dalam bentuk penetapan upah minimum provinsi atau kota secara langsung akan mempengaruhi berapa tingkat upah yang dapat dibayar oleh perusahaan

## 4) Serikat pekerja

Kekuatan serikat pekerja dalam menekan perusahaan terkait penentuan upah menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi penentuan tingkat upah di dalam industri.<sup>69</sup>

# **b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:<sup>70</sup>

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk berkerja lebih baik.
- 2) Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan selektif mungkin.

---

<sup>69</sup> Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 746-748

<sup>70</sup> Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, ( Bandung: Pustaka Setia, 2006) hal. 188

- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:<sup>71</sup>

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji, tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan berkerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output

Menurut T. Hani Handoko, tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja.

---

<sup>71</sup> *Ibid*, hal. 188

2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang akan keluar, sehingga untuk mencegahnya perlu diatur kompensasi yang kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau kompensasi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Jangan sampai terjadi ketimpangan dalam pemberian kompensasi di dalam organisasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-prilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku-prilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawan.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen sumber daya manusia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memusatkan kendala-kendala tersebut dan memenuhi peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> T. Hani Handoko, *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1994), h. 157



Menurut Veithal Rivai dan Ella J Sagala, tujuan manajemen kompensasi yang efektif, meliputi:

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik para pelamar. Tingkat embayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapat karyawan yang diharapkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi di dalam perusahaan.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar jeadailan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan bayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja dapat diperbandingkan perusahaan lain di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompetitif yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggungjawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standar.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem kompensasi manajemen hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan. Hal ini bertujuan agar semua pihak dapat memiliki pemahaman yang sama atas kompensasi yang dilakukan di dalam perusahaan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya di rancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia yang optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.<sup>73</sup>

Ada beberapa langkah yang dapat digunakan dalam penentuan kompensasi, yaitu:

1) Menganalisis jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar unjuk kerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan dalam mengevaluasi jabatan.

2) Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam

---

<sup>73</sup> Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 749

penentuan tingkat gaji. Dalam melakukan penilaian pekerjaan ditemukan beberapa metode, yaitu:

- a) Metode pemeringkatan adalah menilai tingkat kepentingan secara umum dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan yang lain atau mengurutkan pekerjaan menurut tingkat kepentingannya dengan cara mempelajari informasi analisis jabatan, yaitu deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan, kemudian secara subjektif pekerjaan mana yang lebih penting diurutkan dibandingkan dengan yang lain.
- b) Metode penggolompokan adalah menetapkan suatu pekerjaan dalam kategori atau klasifikasi atau kelompok. Kelompok-kelompok itu disebut kelas jika berisi jabatan yang sama, dan disebut tingkatan jika berisi jabatan yang berbeda tetapi mempunyai kesulitan yang sama.
- c) Metode perbandingan faktor-faktor adalah membandingkan beberapa faktor dalam pekerjaan yang dapat dikompensasikan, misalnya beberapa pekerjaan kunci dibandingkan dengan beberapa faktor yang dapat dikompensasi seperti tanggung jawab, *skill*, dan kondisi kerja.

3) Melakukan survei gaji dan upah

Survei gaji dan upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji dan upah.

4) Menentukan tingkat gaji

Untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan gaji.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Marihot Tia Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: penerbit Gramedia. 2005) h. 112

### c. Kompensasi Gaji dan Upah

Ada dua jenis imbalan yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Kendati keduanya berbeda, namun kedua imbalan tersebut saling berkaitan. Imbalan intrinsik dapat didefinisikan sebagai imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu.

Imbalan intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya. Imbalan intrinsik berpotensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu di dalam organisasi dan memiliki beberapa manfaat sebagai alat imbalan dan motivasi kerja yang efektif. Manfaatnya melekat pada kenyataan, bahwa imbalan intrinsik adalah *self administered* dan dialami langsung akibat pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

Imbalan ekstrinsik dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud daripada imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk memengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai jenis.<sup>75</sup>

Dressler, dalam bukunya *sumber daya manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu

---

<sup>75</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumberdaya manusia di lembaga keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), 2015, hal 247

kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamaran kerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran gaji atau upah yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Armstrong dan Murlis, dalam bukunya *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*, berpendapat gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.<sup>76</sup>

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besar upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>77</sup>

Upah biasanya di bedakan dengan gaji yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, para pegawai kantor dan para manager. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Adanya anggapan bahwa gaji selalu mengandung tingkat pembayaran yang lebih tinggi pada upah hanya dapat dibenarkan pada masa-masa yang lalu, karena sekarang banyak pegawai yang tiap minggu, tiap bulan atau tiap tahun menerima pembayaran yang lebih banyak daripada pegawai kantor.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang lebih layak bagi kemunusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta

---

<sup>76</sup> *Ibid*, hal 248

<sup>77</sup> Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 749

dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasar waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada di kantor. Cara inilah yang umum dipakai pada saat ini. Beberapa manajer profesional, sekretaris dan pegawai digaji berdasarkan lamanya berkerja. Sementara upah berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan (*pie cework*).

Terdapat beberapa penggolongan upah, yaitu:

1) Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti perjam, hari, minggu atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya berkerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerja.

2) Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah seperti ini adalah bagian marketing, dimana ditentukan oleh berapa banyak nasabah penabung yang mampu ia tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.

3) Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi

sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi.<sup>78</sup>

Terdapat beberapa tujuan dalam pemberian upah dan gaji, yaitu:<sup>79</sup>

- a) Ikatan kerja sama.
- b) Kepuasan kerja.
- c) Pengadaan efektif.
- d) Motivasi.
- e) Stabilitas karyawan.
- f) Disiplin.
- g) Pengaruh serikat buruh.
- h) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/kadin.
- i) Pengaruh pemerintah.

Untuk menetapkan besar gaji atau upah yang adil terdapat lima langkah:

- a) Lakukan survei terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerja yang sebanding.

Survei gaji bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat. Survei gaji yang baik memberikan tarif upah yang spesifik untuk jabatan spesifik. Survei secara formal tertulis merupakan yang terbaik, namun dapat juga dilakukan melalui telepon atau surat kabar.

- b) Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan.

Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Evaluasi jabatan bertujuan menetapkan nilai relatif dari suatu jabatan. Pada

---

<sup>78</sup> *Ibid*, hal 248

<sup>79</sup> *Ibid*, h. 762-763

evaluasi ini, jabatan-jabatan dibandingkan satu terhadap yang lain berdasarkan kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan.

c) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah.

Tingkatan upah adalah suatu tingkatan pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat yang hampir sama.

d) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah

Kurva upah/lini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal.

e) Tentukan tarif upah.

Akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broad banding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah *owner* dalam menentukan tarif upah. Keuntungan menggunakan sistem ini ialah bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya, perusahaan tidak perlu mengubah tarif upahnya terlalu besar.<sup>80</sup>

Gaji dan upah disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas dan kebutuhan.<sup>81</sup>

a) Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada berapa banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

---

h. 189 <sup>80</sup> Sadili Samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, ( Bandung: Pustaka Setia, 2006),

<sup>81</sup> *Ibid*, h. 191



Memang dapat dikatakan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam berkerjanya. Di samping itu, juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat berkerja cepat dan kemampuannya tinggi. Sebaliknya sangat tidak “*favourable*” bagi karyawan yang berkerja lamban dan karyawan yang berusia agal lanjut, cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah borongan”.

#### b) Upah Menurut Lama Berkerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu dan perbulan. Umumnya cara diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

Kelemahan pemberian upah menurut kerja karyawan yaitu mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan berkerja sungguh-sungguh dan kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

Sementara itu, kelebihan pemberian upah menurut lama kerja karyawan, yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik, dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.

#### c) Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawannya yang bersangkutan dalam suatu orgnisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior mereka berkerja. Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari

cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi sehingga mungkin saja karyawan muda (junior) yang justru menonjol kemampuannya.

Mereka menjadi pimpinan kemampuan yang tinggi sehingga mungkin saja karyawan muda (junior) yang justru menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuan, tetapi karena masa kerja. Dalam situasi yang demikian, maka dapat timbul situasi para karyawan junior yang “*energetic*” dan mampu tersebut akan berusaha keluar dari organisasi atau perusahaan. Untuk menghindarkan hal tersebut, kiranya tepat apabila cara ini dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.

#### d) Upah Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya berkerja.<sup>82</sup>

Apabila upah di dalam suatu perusahaan lebih rendah di banding dengan perusahaan-perusahaan lain, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk memperoleh tenaga kerja yang produktif. Oleh karena itu, untuk memenuhi kedua “*consistency*” tersebut, baik internal maupun eksternal, perlu diadakan suatu evaluasi jabatan (*job evaluation*). Terdapat beberapa aspek evaluasi jabatan yang perlu diperhatikan, yakni pengertian, faktor-faktor yang mendorong maupun yang menghadang penerapan evaluasi

---

<sup>82</sup> *Ibid*, h. 192

jabatan tersebut, syarat-syarat untuk dapat dilaksanakan evaluasi jabatan termasuk dan metode evaluasi jabatan, dan sebagainya.<sup>83</sup>

#### **d. Insentif**

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama, misalnya kepala mandor, akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun upah dasarnya sama.<sup>84</sup>

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.<sup>85</sup>

Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja. Inilah yang disebut dengan *pengupahan insentif* untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi. Beberapa jenis *insentif* dapat dikelompokkan sebagai berikut.

##### **1) Insentif Untuk Karyawan Operasi**

---

<sup>83</sup> *Ibid*, h. 193

<sup>84</sup> Veitzal Rivai dan Ella J Sagala, *manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 767

<sup>85</sup> *Ibid*, h. 767

Pembayaran gaji karyawan operasi dibedakan menjadi program insentif *individual* (gaji diberikan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang melebihi standar kerja) dan program insentif *kelempok* ( gaji diberikan kepada semua anggota tim ketika suatu tim mencapai standar tertentu).

- 2) Insentif Untuk Para Manajer dan Eksekutif, Pemberian bonus tahunan bertujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif. Biayanya semakin tinggi jabatan, maka semakin besar pula nilai presentase yang didapat.
- 3) Insentif Untuk Para Penjual
- 4) Pemberian insentif bagi para penjual terdiri dari beberapa macam. Seorang penjual akan menerima gaji pokok setiap periode tertentu atau ditambahkan komisi bila berhasil memasarkan produksi. Pemberian komisi pada penjual akan merangsang tingkat penjualan ke arah yang lebih tinggi.
- 5) Insentif Untuk Profesional Lain

Untuk profesional lain diberikan bonus tambahan berupa kenaikan gaji bila ia berhasil dalam kerjanya.

- 6) Insentif Organisasi

Pemberian laba pada para karyawan meningkatkan komitmen, partisipasi dan kemitraan mereka pada perusahaan sehingga mampu mengurangi tingkat keluar masuk karyawan. Program pembagian perolehan (*gain sharing*) merupakan suatu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas. Untuk karyawan yang telah pensiun diberikan kepemilikan saham karyawan setiap tahunnya. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif yang perlu mendapatkan perhatian adalah sebagai berikut.

- a) Sistem pembayarannya diupayakan sederhana agar mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan.

- b) Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka sehingga *output* dan efisiensi kerjanya juga meningkat.
- c) Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup hebat sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya sebagai orang yang berprestasi lebih.
- d) Penentuan standar kerja atau standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti tidak terlalu tinggi sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan atau tidak terlalu rendah sehingga terlalu mudah dicapai karyawan.
- e) Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerja atau karyawan untuk berkerja lebih giat.

Menurut penelitian para ahli, penentuan insentif berlaku pula bagi tenaga pimpinan, yang besarnya berkisar antara 50% - 60% dari gaji bulanan. Jenisnya bermacam-macam, antara lain *bonus payment* (premi), *stock option phantom stock plan* (dicatat sebagai pemegang saham).

Selain itu terdapat pula beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:<sup>86</sup>

- 1) Bonus tahunan
- 2) Insentif langsung
- 3) Insentif individu
- 4) Insentif tim
- 5) Pembagian keuntungan

Pada dasarnya, sistem pengupahan insentif itu cukup baik bagi iklim kerja suatu organisasi atau perusahaan. Walaupun demikian, tetap dirasakan

---

<sup>86</sup> Veitzal Rivai dan Ella J Sagala, *manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 768

kesulitan dalam pelaksanaan, Heidjrachman mengemukakan adanya delapan kesulitan, yaitu:

- 1) Alat pengukur prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat seperti diharapkan, yakni wajar dan dapat diterima.
- 2) Alat pengukur dan tujuan perusahaan harus terkait erat.
- 3) Data tentang prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat (hari, minggu dan bulan).
- 4) Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
- 5) Gaji/upah total pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif dan kelompok yang menerima insentif dengan kelompok yang tidak menerima insentif. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
- 6) Kemungkinan tantangan dari pihak serikat karyawan harus sudah diperhitungkan dengan matang.
- 7) Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang diterapkan juga harus di perhitungkan kemungkinannya.

#### **e. Kompensasi Tunjangan dan Jasa**

Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. *Kompensasi* didefinisikan sebagai pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti pensiun, fasilitas pengasuh anak dan rabat untuk produk perusahaan. Dewasa ini, ada banyak tunjangan yang diklasifikasikan sebagai berikut:

##### **1) Tunjangan Supplemental**

Tunjangan ini mencakup asuransi, upah cuti dan liburan, upah sakit, uang pesangon dan tunjangan pengangguran supplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik ditutup).

## 2) Tunjangan Asuransi

Tunjuangan kompensasi karyawan ini dapat berupa moneter atau medis. Dalam peristiwa kematian atau cacat karyawan, orang-orang yang bergantung pada karyawan itu dibayar tunjangan tunai berdasarkan perolehan pendapatan sebelumnya (biasanya setengan sampai dua pertiga upah mingguan rata-rata karyawan). Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.<sup>87</sup>

Biaya tunjangan kompensasi dapat dikendalikan dengan cara:

- a) Menyaring karyawan yang cenderung mendapat kecelakaan dan mengurangi kondisi yang menyebabkan kecelakaan dalam fasilitas perusahaan. Mengurangi kecelakaan dan masalah kesehatan yang memicu tuntutan, misalnya dengan melembagakan keselamatan efektif dan program kesehatan dengan menggunakan standar pemerintah.
- b) Melambangkan lembaga rehabilitasi untuk karyawan yang mendapat kecelakaan sehingga mereka dapat kembali berkerja. Hal ini dikatakan dapat mengurangi biaya kompensasi karyawan karena biaya tersebut akan meningkat jika seseorang tidak mampu kembali berkerja. Tujuannya untuk melembagakan program terapi fisik korektif sehingga dapat berkerja lagi di perusahaan.
- c) Tunjangan Pensiun

Tunjangan pensiun yang dimaksudkan disini adalah jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak hanya meliputi tunjangan pensiun, melainkan juga tunjangan bertahan hidup dan cacat, ada tiga tipe dasar rencana pensiun, yaitu *rencana kelompok*, *pembagian laba tertunda dan tabungan*. Hal ini yang penting dalam rencana pensiun adalah *vesting* uang yang telah ditempatkan majikan dan karyawan dalam dana pensiun karyawan, yang tidak dapat ditebus dengan alasan

---

<sup>87</sup> Sadili samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, ( Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 197-199

apa pun. Undang-undang jaminan pendapatan pensiun karyawan (ERISA) pada dasarnya memastikan hak-hak pensiun menjadi tetap (*vasted*) dan terlindungi sesudah sejumlah waktu yang masuk akal.

d) Tunjangan Jasa

Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling dan kredit union. Kredit *union* (koperasi kredit) merupakan bisnis terpisah yang dibangun dengan bantuan majikan. Karyawan biasanya menjadi anggota dengan membeli satu saham dari persediaan kredit *union* tersebut kemudian mendepositkannya.

Dua pendekatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk merealisasikan tunjangan-tunjangan tersebut adalah:

1) Program Tunjangan Lentur

Program ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan paket tunjangan yang diindividualisasi bagi diri mereka sendiri dengan memilih pilihan tunjangan yang mereka suka. Berdasarkan survei, kesimpulan yang menyangkut pilihan karyawan atas tunjangan adalah:

- a) Waktu cuti (*off*) merupakan pilihan tunjangan yang paling diminati;
- b) Usia, status pernikahan, dan jenis kelamin memengaruhi pilihan karyawan atas tunjangan.

2) Pendekatan Kafetaria

Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk menentukan rencana tunjangannya sebatas limit biaya total (ditentukan oleh majikan) dan mencakup butir non-opsional tertentu.<sup>88</sup>

## **f. Kompensasi Pelengkap**

Kompensasi pelengkap atau disebut pula *fringe benefit* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket “*benefit*” dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk

---

<sup>88</sup> *Ibid*, hlm. 199.



mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

Jika upah dan gaji merupakan kompensasi langsung (*direct compensation*) karena langsung berkaitan dengan prestasi kerja, *fringe benefit* merupakan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) karena tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Meskipun demikian pemberian kompensasi pelengkap ini menjadi semakin penting bagi organisasi. Program-program penyedia *fringe benefit* ini berkembang pesat, karena:

- 1) Perubahan sikap karyawan.
- 2) Tuntutan serikat karyawan
- 3) Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan *benefit* yang menarik dan menjaga karyawan
- 4) Persyaratan-persyaratan yang ditetapkan pemerintah
- 5) Tuntutan kenaikan biaya hidup.

Pemberian *fringe benefit* juga memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, antara lain:

- 1) Penarikan lebih efektif.
- 2) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan.
- 3) Penurunan “*turn-over*” karyawan dan absensi.
- 4) Pengurangan kelelahan.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat karyawan.
- 6) Hubungan masyarakat yang lebih baik.
- 7) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
- 8) Meminimalkan biaya kerja lembur.
- 9) Mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

Menurut T. Hani Handoko, berbagai manfaat diatas hampir tidak mungkin dapat di ukur, menurut pendapatnya, investasi dalam sumber daya manusia memang tidak dapat di ukur keuntungannya dalam jumlah rupiah,

tetapi dapat diamati dan dirasakan. Prinsip pokok program-program *benefits* karyawan adalah *benefit* harus memberikan kontribusi pada organisasi, paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan. Beberapa prinsip lain adalah;

- 1) Program *benefits* karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan nyata.
- 2) *Benefits* hendaknya sesuai dengan kegiatan-kegiatan dimana pendekatan kelompok lebih efisien daripada perorangan.
- 3) *Benefits* hendaknya disusun atas dasar cakupan kegunaan yang luas.
- 4) Adanya program komunikasi yang terencana baik dan mempunyai jangkauan luas, agar program pelayanan karyawan bermanfaat bagi perusahaan.
- 5) Biaya-biaya program *benefit* hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan pembelanjaan yang baik.<sup>89</sup>

Pembinaan dan kesehatan karyawan atau anggota organisasi merupakan suatu bentuk kompensasi *non finansial* yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat seseorang karyawan/anggota organisasi tercermin dalam sikap individual dan aktivitas organisasional karyawan yang bersangkutan. Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan karyawan untuk terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini penting sekali, terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi. Tanggung jawab pembinaan keamanan dan kesehatan karyawan tersebut terletak pada manajer operasional dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, meliputi:

- a. Pemeliharaan peraturan-peraturan keamanan.
- b. Standar kesehatan serta pencatatan dan pelaporan kecelakaan.
- c. Mengatur program-program kesehatan dan keamanan
- d. Pengaturan suhu udara dalam ruang kerja, ventilasi dan keberhasilan lingkungan kerja.

---

<sup>89</sup> T. Hani Handoko, *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta), 1994, h.156

- e. Program-program latihan keamanan bagi karyawan.
- f. Mengadakan pengaturan pencegahan kecelakaan kerja dan sebagainya.

#### **g. Kesehatan Karyawan**

Kesehatan pada dasarnya mencakup kesehatan jasmani maupun rohani. Seseorang disebut sehat jasmani apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal dan yang berarti tanpa sakit, tanpa mengidap penyakit dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan sehat ruhaniahlah adalah, bila seseorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada organisasi tempat ia bekerja, memiliki konsepsi yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup, dapat mengatasi berbagai stres dan frustrasi dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menjaga kesehatan karyawan dari berbagai gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya (pengendalian suara asing, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan penggunaan warna dan fasilitas istirahat).
- 2) Penyediaan fasilitas-fasilitas pengobatan dan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan dengan berbagai kemudahan sehingga terjangkau bagi setiap karyawan yang memerlukan (termasuk penyediaan dokter dengan stafnya).<sup>90</sup>

#### **h. Keamanan Karyawan**

Pengertian keamanan (*safety*) adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja. Menurut T. Hani Handoko, program-program keamanan yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:

- a. Menggunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat pengaman.
- b. Menggunakan peralatan yang lebih baik
- c. Mengatur *lay-out* dan penerangan sebaik mungkin.

---

<sup>90</sup> Sadili samsudin, *manajemen sumber daya manusia*, ( Bandung: Pustaka Setia, 2006), h.

- d. Lantai-lantai, tangga-tangga dan lerengan-lerengan harus dijaga agar bebas dari air, minyak dan oil.
- e. Melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik.
- f. Menggunakan berbagai petunjuk dan peralatan keamanan, beserta larangan-larangan yang dianggap perlu.
- g. Mendidik para karyawan dalam keamanan.
- h. Membentuk komite serikat kerja untuk memecahkan masalah-masalah keamanan.<sup>91</sup>

#### 4. Bagi Hasil

##### a. Pengertian Bagi hasil

Istilah bagi hasil sebenarnya bukan hal baru dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Sistem bagi hasil sudah di kenal sejak dahulu melalui bagi hasil pertanian yang dilakukan oleh penggarap dan pemilik lahan.

Prinsip bagi hasil adalah prinsip yang digunakan untuk usaha kerja sama yang ditujukan guna mendapatkan barang dan jasa sekaligus. Keuntungan ditentukan oleh nisbah bagi hasil yang disepakati dimuka dan tingkat keuntungan ditentukan dari besarnya keuntungan usaha sesuai dengan prinsip bagi hasil. Prinsip bagi hasil ini dapat dilakukan dengan menggunakan akad *musyarakah* dan *mudharabah*.

##### a) . Al-Musyarakah

##### 1) Pengertian Musyarakah

Secara bahasa, *syirkah* berarti perserikatan dua atau lebih tanah. Di dalam hukum *syirkah* bermakna kerja sama (*partnership*) antara dua orang atau lebih di dalam bisnis atau dalam kekayaan. Berbisnis secara kerja sama telah dinyatakan sah dan legal oleh Islam. Bentuk organisasi bisnis ini telah ada sejak zaman dahulu. Selama masa hidup Nabi dan para sahabat beliau, kerja sama ini amat populer di antara kaum muslimin, tidak

---

<sup>91</sup> T. Hani Handoko, T. Hani Handoko, *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta), 1994, h.157

hanya dalam bisnis melainkan juga dalam pertanian dan perkebunan. Nabi sendiri melembagakan kerja sama di antara kaum Muhajirin dan Anshar di Madinah dalam bidang pertanian dan perkebunan.<sup>92</sup>

Musyarakah adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan di tanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.<sup>93</sup>

## 2) Landasan Syariah

### a) Al-qur'an

Surah An-Nisa ayat 12 berbunyi :

﴿وَلَكُمْ نِصْفُ مَا تَرَكَ أَزْوَاجُكُمْ إِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُنَّ وَلَدٌ فَإِنْ كَانَ لَهُنَّ وَلَدٌ فَلَكُمْ الرُّبْعُ مِمَّا تَرَكْنَ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ يُوصِيَنَّ بِهَا أَوْ دَيْنٍ وَلَهُنَّ الرُّبْعُ مِمَّا تَرَكْتُمْ إِنْ لَمْ يَكُنْ لَكُمْ وَلَدٌ فَإِنْ كَانَ لَكُمْ وَلَدٌ فَلَهُنَّ الثُّمُنُ مِمَّا تَرَكْتُمْ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ تُوصُونَ بِهَا أَوْ دَيْنٍ وَإِنْ كَانَ رَجُلٌ يُورَثُ كَلَّةً أَوْ امْرَأَةً وَلَهُ أَخٌ أَوْ أُخْتٌ فَلِكُلِّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا السُّدُسُ فَإِنْ كَانُوا أَكْثَرَ مِنْ ذَلِكَ فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثُّلُثِ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ يُوصَىٰ بِهَا أَوْ دَيْنٍ غَيْرِ مُضَارٍّ وَصِيَّةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَلِيمٌ

Artinya : “*dan bagimu (suami-suami) seperdua dari harta yang ditinggalkan oleh isteri-isterimu, jika mereka tidak mempunyai anak. jika isteri-isterimu itu mempunyai anak, Maka kamu mendapat seperempat dari harta yang ditinggalkannya sesudah dipenuhi wasiat yang mereka buat atau (dan) seduah dibayar hutangnya. Para isteri memperoleh seperempat harta yang kamu tinggalkan jika kamu tidak mempunyai anak. jika kamu mempunyai anak, Maka Para isteri memperoleh seperdelapan dari harta yang kamu tinggalkan sesudah dipenuhi wasiat yang kamu buat atau (dan) sesudah dibayar hutang-hutangmu. jika seseorang mati, baik laki-laki maupun perempuan yang*

---

<sup>92</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, alih bahasa Suherman Rosyidi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h. 211

<sup>93</sup> Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 90

*tidak meninggalkan ayah dan tidak meninggalkan anak, tetapi mempunyai seorang saudara laki-laki (seibu saja) atau seorang saudara perempuan (seibu saja), Maka bagi masing-masing dari kedua jenis saudara itu seperenam harta. tetapi jika saudara-saudara seibu itu lebih dari seorang, Maka mereka bersekutu dalam yang sepertiga itu, sesudah dipenuhi wasiat yang dibuat olehnya atau sesudah dibayar hutangnya dengan tidak memberi mudharat (kepada ahli waris).<sup>94</sup>*

yang artinya “....maka mereka berserikat pada sepertiga...” dan surah shaad ayat 24 yang artinya “Dan, sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebagian mereka berbuat zalim kepada sebagian yang lain kecuali orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh”.

Kedua ayat diatas menunjukkan perkenan dan pengakuan Allah SWT akan adanya perserikatan dalam kepemilikan harta. Hanya saja dalam surah An-Nisa ayat 12 pekongsian terjadi secara otomatis karena waris, sedangkan dalam surah shaad ayat 24 terjadi atas dasar akad (*ikhtiari*).

#### b) Al-Hadis

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سُلَيْمَانَ الْمُصْطَبِيُّ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الزُّبَيْرِ عَنْ أَبِي حَيَّانَ التَّيْمِيِّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَفَعَهُ قَالَ إِنَّ اللَّهَ يَقُولُ أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكَيْنِ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ فَإِذَا خَانَهُ خَرَجْتُ مِنْ بَيْنِهِمَا

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sulaiman Al Mishshishshi, telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Az Zibriqan, dari Abu Hayyan At Taimi dari Ayahnya dari Abu Hurairah Rasullullah SAW, Bersabda, sesungguhnya Allah berfirman “ *Aku adalah pihak ketiga dari dua orang yang bersekutu, selama tidak ada salah*

<sup>94</sup> Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan* (Bandung: CV. Aljumanatul Ali, 2004),

*seorang diantara mereka yang berkhianat kepada sahabatnya. Apabila ia telah mengkhianatinya, maka aku keluar dari keduanya*".<sup>95</sup>

c) Ijma

Ibnu Qudamah dalam kitabnya, *al-mugni*, telah berkata, "kaum muslimin telah berkonsensus terhadap legitimasi musyarakah secara global walaupun terdapat perbedaan pendapat dalam beberapa elemen darinya".<sup>96</sup>

3) Jenis-jenis Musyarakah

*Al-Musyarakah* ada dua jenis yaitu, *musyarakah milk* kepemilikan dan *musyarakah abid akad* (kontrak). *Musyarakah* kepemilikan tercipta karena warisan, wasiat atau kondisi lainnya yang mengakibatkan kepemilikan satu aset oleh dua orang atau lebih. Dalam *Musyarakah* ini, kepemilikan dua orang atau lebih berbagi dalam sebuah aset nyata dan berbagi pula dari keuntungan yang dihasilkan aset tersebut.

*Musyarakah* akad tercipta dengan cara kesepakatan dimana dua orang atau lebih setuju bahwa tiap orang dari mereka memberikan modal *musyarakah*, mereka pun sepakat berbagi keuntungan dan kerugian.

*Musyarakah* akad terbagi menjadi, *al-inan*, *al-mufawadah*, *al-a'mal*, *al-wujuh*, dan *Almuhdharabah*. Para ulama berbeda pendapat tentang *al-Mudharabah* atau bukan. Beberapa ulama menganggap *al-mudharabah* termasuk kategori *al-musyarakah* karena memenuhi rukun dan syarat sebuah akad (kontrak) *musyarakah*.<sup>97</sup> Adapun ulama lain menganggap *Al-mudharabah* tidak termasuk sebagai *al-musyarakah*.

---

<sup>95</sup> <https://tafsirq.com/hadits/abu-daud/2936> Diakses pada tanggal 14 Agustus 2019, pukul 20:00

<sup>96</sup> Abdullah Ibnu Ahmad Ibnu Qudamah, *Mugni wa Syarh Kabir* (Bairut: Darul fikr, 1979), vol V, h. 109

<sup>97</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, alih bahasa Suherman Rosyidi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h.210

a. *Syirkah Al-Inan*

*Syirkah Al-Inan* adalah kontrak antara dua orang atau lebih. Setiap pihak memberikan suatu porsi dari keseluruhan dana dan berpartisipasi dalam kerja. kedua pihak berbagi dalam keuntungan dan kerugian sebagaimana yang disepakati diantara mereka. Akan tetapi, porsi masing-masing pihak, baik dalam dana maupun kerja atau bagi hasil, tidak harus sama dan identik sesuai dengan kesepakatan mereka. Mayoritas ulama membolehkan jenis *al-musyarakah* ini.<sup>98</sup>

b. *Syirkah Mufawadah*

*Syirkah mufawadah* adalah kontrak kerja sama antara dua orang atau lebih. Setiap pihak memberikan suatu porsi dari keseluruhan dana dan berpartisipasi dalam kerja. Setiap pihak membagi keuntungan dan kerugian secara sama. Dengan demikian, syarat utama dari jenis *al-musyarakah mufawadhah* adalah kesamaan dana yang diberikan, kerja, tanggungjawab dan beban utang dibagi oleh masing-masing.<sup>99</sup>

c. *Syirkah A'maal*

*Al-musyarakah a'maal* adalah kontrak kerja sama dua orang seprofesi untuk menerima pekerjaan secara bersama dan berbagi keuntungan dari pekerjaan itu. Misalnya, kerjasama dua orang arsitek untuk menggarap sebuah proyek, atau kerjasama dua orang penjahit untuk menerima order pembuatan seragam. *Al-musyarakah* ini kadang-kadang disebut *musyarakah abdan* atau *sana'i*.<sup>100</sup>

d. *Syirkah Wujuh*

*Syirkah wujuh* adalah kontrak antara dua orang atau lebih yang memiliki reputasi dan prestise baik serta ahli dalam bisnis. Mereka membeli barang secara kredit dari suatu perusahaan dan

---

<sup>98</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiih Islam wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani),

<sup>99</sup> *Ibid*, h.

<sup>100</sup> *Ibid*, h.



menjual barang tersebut secara tunai. Mereka berbagi dalam keuntungan dan kerugian berdasarkan jaminan kepada penyuplai yang disediakan oleh tiap mitra. Jenis *musyarajag* ini tidak memerlukan modal karena pembelian secara kredit berdasar pada jaminan tersebut. Karenanya, kontrak ini pun lazim disebut sebagai *musyarakah piutang*.<sup>101</sup>

Para Fukaha telah merumuskan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar kerja sama atau *partneurship* menjadi sah, yaitu

1. Semua pihak harus memasuki kontrak secara sukarela, dan tanggal dimulainya bisnis harus dengan jelas disebutkan di dalam kontrak.
2. Kontrak kerjasama baru sah jika modal yang disetor adalah dalam bentuk uang yang sah.
3. Fukaha seperti Imam Sarikhsi menetapkan bahwa kontrak *partnership* haruslah dibuat tertulis. Menurutnya, syarat yang ditetapkan oleh Al-Qur'an di dalam surat *al-baqarah* (2): 282 mengenai kontrak utang berlaku pula bagi kontrak *partnership* karena, sebagaimana kontrak utang, kontrak *partnership* juga dibuat untuk jangka waktu tertentu.
4. Jumlah modal yang di setor oleh masing-masing *partner* harus jelas dinyatakan.
5. Bagian laba maupun rugi yang akan diterima oleh masing-masing *partner* harus pula disebutkan dengan jelas untuk menghindari perselisihan yang mungkin timbul.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> *Ibid*, h.

<sup>102</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, alih bahasa Suherman Rosyidi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h.213

a. Al-Mudharabah

1. Pengertian Mudharabah

Makna Mudharabah adalah bentuk organisasi bisnis yang di dalamnya seseorang memberi modal kepada orang lain untuk berbisnis lalu keduanya membagi laba dengan bagian kesepakatan masing-masing sesuai kesepakatan. Pemasok modal disebut *rabbul mal* atau *shahibul mal*, dan pengelola dana atau *entrepreneur*, disebut *mudharib*.

*Mudharabah* berasal dari kata *dharb*, berarti *memukul* atau *berjalan*. Pengertian memukul atau berjalan ini lebih tepatnya adalah proses seseorang memukulkan kakinya dalam menjalankan usaha.

*Mudharabah* adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*shahibul mal*) menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Keuntungan usaha dibagi berdasarkan kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat kelalaian si pengelola, maka ia harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.

Pengertian *mudharabah* dalam fiqh Islam merupakan salah satu bentuk kerjasama antara *rabb al-mal* (investor) dengan pihak kedua (*mudharib*) yang berfungsi sebagai pengelola dalam berdagang dalam bahasa Iraq (penduduk Iraq) menamakannya *mudharabah* sedangkan penduduk Hijaz menyebutnya *qiradh*.

2. Landasan Syariah

Secara umum, landasan dasar syariah *al-mudharabah* lebih mencerminkan anjuran untuk melakukan usaha. Hal ini tampak dalam ayat-ayat dan hadis berikut ini:

a. Al-Qur'an

Dalam surah Al-Muzammil ayat 20:

“.... *Dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah SWT...*”<sup>103</sup> yang menjadi argumen dari surah Al-Muzammil adalah melakukan suatu perjalanan usaha.

Dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10 dan surah Al-Baqarah ayat 198 yang sama-sama mendorong kaum muslimen untuk melakukan upaya perjalanan usaha.

b. Al-Hadis

Diriwayatkan dari Ibnu Abbas Bahwa Sayyidina Abbas bin Abdul Mutallib “jika memberikan dana ke mitra usahanya secara mudharabah ia mensyaratkan agar dananya tidak dibawa mengarungi lautan, menuruni lembah yang berbahaya atau membeli ternak. Jika menyalahi peraturan tersebut, yang bersangkutan bertanggung jawab atas dana tersebut. Disampaikanlah syarat-syarat tersebut kepada Rasulullah SAW, dan Rasulullah pun membolehkannya.” (HR Thabrani)

Dari shalih bin Shuhaib r.a bahwa Rasulullah SAW, bersabda “*tiga hal yang didalamnya terdapat keberkatan yaitu jual beli secara tangguh, mudharabah dan mencampur gandum dengan tepung untuk keperluan rumah bukan untuk dijual*”.<sup>104</sup>

c. Jenis-jenis Al-mudharabah

1. *Mudharabah Muthlaqah*

Yang dimaksud dengan transaksi *mudharabah muthlaqah* adalah bentuk kerjasama antara *shahibul maal* dan *mudharib* yang cakupannya sangat luas dan tidak dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu, dan daerah bisnis. Dalam pembahasan fiqh ulama

---

<sup>103</sup> Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan* (Bandung: CV. Aljumanatul Ali, 2004), h 309

<sup>104</sup> <https://tafsirq.com/hadits/ibnu-majah/2280> Diakses pada tanggal 14 Agustus 2019, pukul 20:00

salafus saleh sering kali dicontohkan dengan ungkapan *if'al ma syi'ta* ( lakukanlah sesukamu) dari *shahibul maal* ke *mudharib* yang memberi kekuasaan sangat besar.

## 2. *Mudharabah Muqayyadah*

*Mudharabah muqayyadah* atau disebut juga dengan istilah *restricted mudharabah/specified mudharabah* adalah kebalikan dari *mudharabah muthlaqah*. Si *mudharib* dibatasi dengan batasan jenis usaha, waktu, atau tempat usaha. Adanya pembatasan ini seringkali mencerminkan kecenderungan umum si *shahibul maal*.

Diriwayatkan bahwa *mudharabah* amat lazim di masa kebangkitan Islam dan orang-orang Arab menjalaninya secara luas. Nabi SAW sendiri, pada masa mudanya, berkerja sebagai *mudharib* untuk Khatijah. Para sahabat Beliau juga banyak yang melakukan bentuk bisnis kerja sama ini. Tetapi jika bisnis *mudharabah* bisnis itu demikian lazim, seharusnya ada penyebutan yang terperinci di dalam literature hadis. Nyatanya, tidak ada referensi mengenai *mudharabah* itu didalam ayat Al-Qur'an serta sedikit sekali didapati perintah tentangnya di dalam Hadis Nabi Muhammad SAW.

Kelihatanya, Konsep *mudharabah* dikembangkan oleh fukaha di masa-masa kemudian. Mereka bersusah payah menulis sejumlah besar literatur mengenai konsep *mudharabah* ini. Mereka tetapkan aturan yang amat perinci mengenai syarat dan sifat kontraknya, tentang hak dan kewajiban *mudharib* maupun *rabbul mal*, jangka waktu kontrak dan sebagainya. Beberapa aturan dasar tersebut disampaikan di bawah ini.

Guna memfasilitasi berlangsungnya akad *mudharabah*, para fukaha telah bersusah payah merumuskan 'aturan main' bagi *mudharabah* ini, sebagai berikut ini, dengan tetap sepenuhnya memerhatikan syariat Islam

1. Dua atau lebih orang, secara sukarela, memasuki kontrak, salah satu pihak menyediakan sejumlah modal yang diperlukan oleh pihak yang satu lagi yang akan menggunakan modal tersebut di dalam bisnis untuk mendapatkan laba.

2. Bagian laba masing-masing pihak harus diijelaskan dengan terperinci dalam bentuk rasio yang pasti atau persentase. Meski demikian, kerugian bisnis itu seluruhnya menjadi tanggungjawab *rabbul mal*.
3. Modal haruslah dinilai dengan emas atau perak, atau uang, tidak boleh dalam bentuk komoditas maupun dalam bentuk pembatasan utang.
4. Pihak *rabbul mal* harus memahami seluruh modal yang diperlukan sebelum *mudharib* memulai bisnis.
5. Pihak *mudharib* bebas melakukan bisnisnya dengan modal yang dia anggap mencukupi. Setiap syarat yang membatasi kebebasannya menjadikan kontrak itu cacat.
6. Jangka waktu *mudharabah* tidak harus ditentukan lebih dahulu dan tidak pula harus dibatasi, tetapi pihak yang mana pun dapat menghentikannya dengan memberitahukan keinginannya itu kepada pihak lain.

*Mudharabah* tidaklah terbatas pada perdagangan atau bisnis saja, melainkan dapat juga dipakai untuk industri.<sup>105</sup>

## B. Kajian Teoritis

Hasil penelitian terdahulu yang relevan ialah kumpulan dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan relevan, yang mana penelitian tersebut memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian tersebut akan dipergunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan ialah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal Khalid. Tesis, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik program studi ilmu administrasi dan kebijakan pendidikan Jakarta, 2010, yang berjudul “Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja: Studi Kasus pada Direktorat Pembinaan SLB”. Tesis ini

---

<sup>105</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, alih bahasa Suherman Rosyidi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h. 211

membahas mengenai penerapan dan keterkaitan akuntabilitas keuangan dan kinerja serta penerapan penganggaran berbasis kinerja dalam upaya perwujudan *good governance* pada Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa (SLB) sebagai agent pemerintah dalam melayani pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo. Tesis, fakultas akuntansi, Universitas Diponegoro, 2009, yang berjudul “Persepsi *Stakeholders* Terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah”. Tesis ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan persepsi antara *stakeholders* internal dan *stakeholders* eksternal terhadap transparansi pengelolaan keuangan sekolah. Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan adanya perbedaan rata-rata persepsi *stakeholders* (internal dan eksternal) terhadap transparansi pengelolaan keuangan sekolah pada sekolah menengah pertama standarnasional kabupaten kendal dan adanya perbedaan rata-rata persepsi *stakeholders* (internal dan eksternal) terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan sekolah pada sekolah menengah pertama standar nasional kabupaten kendal.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Amin Rahmanurrasjid. Tesis, fakultas ilmu hukum, Universitas Diponegoro, 2008, yang berjudul “Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Baik di Daerah”. Tesis ini untuk mengetahui pelaksanaan pertanggungjawaban pemerintah daerah di Kabupaten Kebumen, implemantasi prinsip akuntabilitas dalam pertanggungjawaban pemerintah Kabupaten Kebumen dan kendala yang dihadapi dalam implemantasi pertanggungjawaban pemerintah daerah. Dalam penelitan ini melihat agar akuntabilitas dan transparansi bisa terwujud dalam pertanggungjawaban pemerintah daerah di Kabupaten Kabumen maka perlu dievaluasi kembali.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Agata Rangga Pamungkas. Jurnal, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya, yang berjudul “Analisis Implementasi Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi pada Lembaga

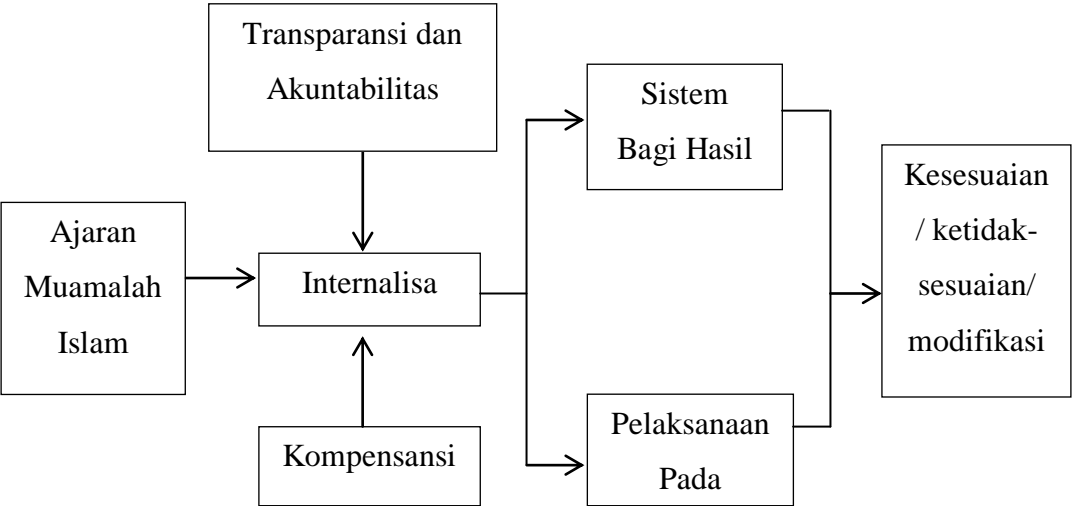
Swadaya Masyarakat”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansinya sebagai salah satu upaya untuk mendapatkan kepercayaan publik. Peneliti juga berusaha menganalisis kekurangan dan kelebihan tata kelola yang selama ini diterapkan oleh organisasi. Agar kita bisa mengavaluasi penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi telah dilakukan dengan baik.

Pada kajian teoritis diatas, menunjukkan penelitian yang dilakukan yaitu mengenai akuntabilitas dan transparansi. Penelitian diatas membahas akuntabilitas dan transparansi pada setiap lembaga. Maka yang menjadi pembeda dari penelitian saya adalah bahwa penelitian saya mencoba untuk membahas akuntabilitas dan transparansi kompensasi karyawan yang berbasis bagi hasil.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Menurut alur pemikiran peneliti, proses penentuan kerangka konseptual penelitian dimulai dengan penjelasan dasarnya terlebih dahulu (*philosophical thinking*), yaitu pemahaman bermuamalah dalam Islam yang diterapkan secara transparansi dan akuntabilitas serta kompensasi dalam sistem bagi hasil yang di analisa secara mendalam penjelasan tersebut kemudian melihat kesesuaian ketidak sesuain pelaksanaannya.

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**





### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri.<sup>106</sup>

Pendekatan penelitian kualitatif, merupakan semua fakta berupa kata-kata lisan maupun tulisan dari sumber data manusia yang telah diamati dan dokumen terkait lainnya disajikan dan digambarkan apa adanya untuk selanjutnya ditelaah guna menemukan makna.

Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti.<sup>107</sup>

Adapun ciri-ciri penelitian Kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Bersifat alamiah dalam penelitian kualitatif melakukan penelitian berdasarkan pada sifat alamiah atau sesuai konteks, hal ini dilakukan karena sifat alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan
2. Manusia sebagai alat (instrument), dalam penelitian kualitatif bantuan orang lain merupakan salah satu sarana pengumpul data yang utama. Lebih mementingkan proses dari pada hasil, hal ini disebabkan oleh adanya hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila diamati dalam proses.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Arif Furchan, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), hal 21

<sup>107</sup> Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Elka, 2006), hal. 116

<sup>108</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), h. 47

## **B. Objek Penelitian**

Mengemukakan lokasi penelitian pertama adalah menyebut tempat penelitian misalnya: desa, komunitas atau lembaga tertentu. Kedua, yang lebih penting adalah mengemukakan alasan adanya fenomenal sosial atau peristiwa seperti yang dimaksud oleh kata kunci penelitian, terjadi di lokasi tersebut.<sup>109</sup>

Lokasi penelitian ini adalah di Kota Beureunuen, Desa Meunasah Yaman Baru Kecamatan Mutiara Kabupaten Pidie dengan fokus penelitiannya adalah Transparansi dan Akuntabilitas Kompensasi Karyawan Berbasis Bagi Hasil Studi Kasus pedagang di Kota Beureunuen. Toko-toko yang di teliti adalah Toko Wisma Tani, Toko Wisma Kaca, Toko Hidup Subur, Toko Marjaya dan Toko Mekar Sport.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

Data merupakan sumber informasi yang didapatkan oleh penulis melalui penelitian yang dilakukan. Data yang diperoleh nantinya akan di analisis sehingga menjadi informasi baru yang dapat dimanfaatkan oleh pembacanya. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Berikut adalah penjabaran sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini.<sup>110</sup>

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan. Dalam penulisan ini, data primer diperoleh melalui hasil wawancara dengan informan. Penetapan informan dengan menggunakan Purposive sampling atau sampel bertujuan<sup>111</sup>. Dalam penelitian ini, informan yang di ambil adalah informan yang memiliki jabatan di dalam Toko yang di teliti, karena untuk mengetahui peranan-peranan dan fungsi apa saja yang berjalan di

---

<sup>109</sup> Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2004), h. 69

<sup>110</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 80.

<sup>111</sup> *Ibid*, h. 87

toko. Wawancara dilengkapi dengan catatan tertulis dan menggunakan alat bantu rekam seperti handphone.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis untuk mendukung data primer. Data sekunder ini seperti buku-buku mengenai teori-teori akuntabilitas, teori transparansi, teori kompensasi, teori bagi hasil dan buku-buku lain sejenis yang berhubungan. Data sekunder juga didapatkan di tempat penulis melakukan penelitian, data yang didapat berupa gambaran umum tempat penelitian, yaitu di Kota Beureunuen.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Langkah yang selanjutnya dilakukan oleh penulis adalah menentukan teknik pengumpulan data yang akan dipakai. “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Teknik pengumpulan data sangat diperlukan dalam suatu penelitian karena hal tersebut digunakan penulis untuk mendapatkan data yang akan di analisis sehingga bisa ditarik kesimpulan. Terdapat bermacam teknik pengumpulan data yang biasa dipakai dalam melakukan penelitian.<sup>112</sup> Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini:

##### **1. Studi Pustaka Teknik Simak**

Studi pustaka teknik simak dapat dibagi menjadi beberapa teknik, antara lain teknik catat. Teknik catat merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan buku-buku, literatur ataupun bahan pustaka, kemudian mencatat atau mengutip pendapat para ahli yang ada di dalam buku tersebut untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian. Teknik simak catat ini menggunakan buku-buku, literatur, dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, biasanya dapat ditemukan di perpustakaan maupun di tempat penulis melakukan penelitian.<sup>113</sup> Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari buku-buku yang

---

<sup>112</sup> *Ibid*, h. 87

<sup>113</sup> [http://eprints.undip.ac.id/40985/3/BAB\\_III.pdf](http://eprints.undip.ac.id/40985/3/BAB_III.pdf)

berhubungan dengan akuntabilitas transparansi dan dari beberapa website-website dan artikel-artikel yang berkaitan dengan organisasi non profit.

## 2. Observasi

Beberapa yang dapat diperoleh dari observasi adalah tempat, pelaku kegiatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Dilakukannya observasi ialah berguna untuk menyajikan gambaran yang realistis perilaku atau kejadian untuk menjawab pertanyaan, dan membantu mengerti perilaku informan. Dan juga untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu dan melakukan umpan balik terhadap pengukuran.<sup>114</sup> Observasi dilakukan pada lima sampel toko dengan kriterianya masing-masing. Observasi dilakukan selama sembilan bulan yaitu dari bulan februari hingga bulan oktober 2016.

## 3. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam metodologi fenomenologi menggunakan wawancara semi bestruktur yang berusaha seminimal mungkin mempengaruhi dan mengarahkan informan ini dalam menjawab. Dengan menggunakan wawancara yang seperti ini diharapkan peneliti mampu menangkap pengalaman dan pengetahuan informan secara lebih utuh dibandingkan dengan menggunakan wawancara yang sifatnya lebih formal atau kaku. Dengan begitu informan juga akan lebih bebas dalam mengekspresikan pengalamannya atau pengetahuannya<sup>115</sup>. Sewaktu pembicaraan berjalan, terwawancara malah barangkali tidak mengetahui atau tidak menyadari bahwa ia sedang diwawancarai.<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Arikunto, Suharsimi, *prosedur penelitian suatu pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 65

<sup>115</sup> Burhan, Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 35

<sup>116</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), h. 187

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi disini merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencatat kejadian yang ada dilapangan dengan memanfaatkan data sekunder yang ada. Data atau dokumentasi tersebut sebagai tambahan atau pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen dalam penelitian ini berbentuk gambar (foto).

#### E. Teknik Pengambilan Informan

Informan dalam penelitian ini adalah orang yang memberi informasi atau keterangan dan orang yang menjadi sumber dalam penelitian (pemilik usaha, pengelola usaha dan karyawan).<sup>117</sup>

Sedang menurut Ananda Santoso yang dimaksud dengan Informan penelitian adalah orang yang bertugas memberi laporan atau keterangan tentang sesuatu.<sup>118</sup> Jadi dalam mencari data dan informasi, disini penulis hanya memilih orang yang benar-benar mengerti tentang permasalahan-permasalahan yang penulis butuhkan yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Adapun yang menjadi informan dari penelitian ini adalah semua pihak yang terkait dengan usaha Pertokoan yang difokuskan kepada pemilik Toko dan beberapa para karyawan.

#### F. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknis analisis data fenomenologi<sup>119</sup>. Berikut ini dijelaskan rangkaian proseduralnya:

1. Membuat daftar dan pengelompokan awal data yang diperoleh. Pada tahap ini dibuat daftar pertanyaan berikut jawaban yang relevan dengan permasalahan yang diteliti (*horizontalization*).
2. Reduksi dan eliminasi. Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah menguji data untuk menghasilkan *invariant constitutes*.

---

<sup>117</sup> *Ibid*, h. 165

<sup>118</sup> *Ibid*, h. 175

<sup>119</sup> Burhan, Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 55

3. Mengelompokkan dan memberi tema setiap kelompok *invariant constitutes* yang tersisa dari proses eliminasi.
4. Identifikasi final terhadap data yang diperoleh melalui proses validasi awal data.
5. Mengkonstruksi definisi tekstual masing-masing informan, termasuk pernyataan-pernyataan verbal dari informan yang berguna bagi penelitian selanjutnya.
6. Membuat deskripsi structural, yakni penggabungan deskripsi tekstual dengan variasi imajinasi.
7. Menggabungkan langkah nomor lima dan enam untuk menghasilkan makna dan esensi dari permasalahan penelitian.

#### **G. Teknik Validasi Data**

Humphrey dalam *Phenomenological Research Methods*, mencontohkan teknik validasi data ini dengan mengirimkan hasil penelitian kepada masing-masing informan, dan meminta mereka untuk memberikan masukan.<sup>120</sup> Berikut ini adalah poin lain yang diajukannya sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data (dikutip dari *Pedoman Penelitian Tradisi Fenomenologi*, dalam penelitian fenomenologi).

1. Konfirmasi kepada beberapa peneliti lain, terutama mereka yang meneliti pola-pola yang mirip.
2. Konfirmasi kepada informan-informan lainnya tentang data yang sudah di dapat dari salah satu informan lain.
3. Verifikasi data oleh pembaca naskah hasil penelitian (*cura factor*), terutama dalam hal penjelasan logis, dan cocok tidaknya dengan peristiwa yang pernah dialami pembaca naskah.
4. Peneliti dapat menggolongkan data di bawah data yang sama / cocok.<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> Engkus Kuswarno, *Pedoman Penelitian Tradisi Fenomenologi Kualitatif*, ( Bandung, Widya Padjadjaran, 2009) h. 45

<sup>121</sup> *Ibid*, h. 47

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL**

Pada subbab hasil penelitian ini akan di bahas tentang, *pertama*: Profil Kota Beureunuen, *kedua*: Akuntabilitas dan Transparansi *ketiga*: Sistem Bagi Hasil, *keempat*: Upah, *kelima*: Bagi Hasil dan *keenam*: Perhitungan Bagi Hasil.

##### **1. Profil Kota Beureunuen**

Kota beureunuen merupakan pusat perdagangan di kabupaten Pidie. Kota Beureunuen berada di wilayah Kecamatan Mutiara, Kabupaten Pidie, Provinsi Nangroe Aceh Darussalam (NAD). Kalau Kota Beureunuen identika dengan Kecamatan Mutiara, maka luas wilayah kota ini 35,05 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 19.122 jiwa (tahun 2012), sehingga kepadatan penduduknya mencapai 546 jiwa per km<sup>2</sup>. Kota Beureunuen berjarak sekitar 15 km dari Kota Sigli ibukota Kabupaten Pidie dan 123 km dari Kota Banda Aceh.

Kota Beureunuen atau Kecamatan Mutiara meliputi empat mukim dan 29 gampong. Adapun batas-batas wilayah sebelah selatan dengan Kecamatan Sakti dan Mutiara Timur, sebelah barat dengan Kecamatan Indra Jaya, sebelah utara dengan Kecamatan Peukan Baro dan Simpang Tiga, serta sebelah timur dengan Kecamatan Kembang Tanjong.

Beureunuen dilihat sekilas merupakan kota kecil yang terkesan kumuh dan semraut. Pertokoan yang di bangun terkesan asal-asalan namun tersimpan banyak misteri yang belum terungkap. Kota Beureunuen merupakan pusat perdagangan Kabupaten Pidie sudah sejak lama. Hal yang unik pedang di Beureunuen seluruhnya di kuasai oleh pedagang pribumi.

Beureunuen, kota kecamatan 12 kilo meter timur Sigli, atau 124 kilometer timur laut Banda Aceh, adalah pusat perdagangan terbesar di Kabupaten Pidie khususnya emping (kerupuk) belinjo murni. Letak secara

geografi beureunuen sangat di untung karena berada di tengah-tengah, sehingga beberapa kecamatan berbelanja dan memasarkan hasil panen ke Beureunuen. Kecamatan Geumpang, Mane, Tangse, Keumala, Titeu Keumala dan Kota Bakti semua memasarkan hasil panen dan berbelanja baik kebutuhan domestik maupun grosiran untuk di pasarkan kembali. Selain itu juga ikut berbelanja dan memasarkan hasil panen ke Beureunuen seperti Kecamatan Tiro, Mila, Kembang Tanjong, Mutiara Timur dan Glumpang Tiga. Bahkan kecamatan Glumpang Baro juga ikut berbelanja ke Kota Beureunuen baik grosiran maupun kebutuhan rumah tangga. Sehingga geliat pasar kota Beureunuen selalu di ramaikan oleh pedagang maupun lainnya.

Ekonominya memang emping belinjo, akan tetapi pengetahuan politik masyarakat Pidie, termasuk politik berdagangnya, cukup tinggi. Itu makanya, pedagang Kabupaten Pidie mendapat sebutan "Cina Kulit Hitam". Lebih 25 persen dari total penduduknya yang 479.410 jiwa adalah pedagang. Umumnya, pedagang atau pengusaha besar di Aceh, maupun luar Aceh, berasal dari Kabupaten Pidie.

Umumnya, para pedagang berasal dari Garut, Kecamatan Indra Jaya, Aree, Kecamatan Delima, Lameulho, Kecamatan Sakti, Beureunuen Kecamatan Mutiara, Kembang Tanjung, Simpang Tiga, dan Glumpang Minyeuk. Di kota-kota kabupaten, serta kota-kota besar di luar Aceh, Medan, dan Jakarta, para pedagang Pidie menguasai perdagangan mulai dari K5 sampai toko-toko besar. Di luar Aceh, umumnya pedagang asal Kabupaten Pidie berdagang sembako, rempah- rempah, kelontong, dan warung nasi.

Potensi pasar yang luar biasa, secara geografi sangat mendukung serta pedagang di Kota Beureunuen kompak baik pedagang K5 maupun pedagang besar di pertokoan. Sehingga membuat Beureunuen ini menjadi pusat dagang di Pidie yang selalu di ramaikan oleh pembeli maupun yang memasarkan hasil panen.



Kota Beureuneun ada tradisi hari akhir pekan pada hari sabtu. Setiap hari sabtu semua masyarakat tumpah ruah menyerbu kota beureunuen untuk berbelanja berbagai kebutuhan. Hal ini terlihat setiap paska panen kota beureuneun di sesakkan oleh pengunjung. Masyarakat melakukan berbagai macam transaksi, baik berupa memasarkan hasil panen maupun berbelanja kebutuhan domestik maupun membeli pakaian baru untuk anak - anaknya.

Hal yang menarik saat kita keliling kota beureunuen semua pedagang baik pedang Kaki lima maupun di toko grosiran semua di kuasai oleh pribumi. Jangankan pedagang yang beretnis cina, orang aceh sekalipun yang bukan penduduk asli Pidie tidak ada yang berdagang di Beureunuen. Semua pedagang di kuasai oleh pribumi asli penduduk Kabupaten Pidie.

#### **a. Toko Wisma Tani**

##### **1. Sejarah**

Toko U.D Wisma Tani merupakan sebuah toko yang berdiri pada tahun 2000. Toko U.D Wisma Tani beralamat di Jalan Banda Aceh – Medan no.9 Kota Beureunuen, Kecamatan Mutiara, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh.

Dalam menerima karyawan, Toko U.D Wisma Tani mempunyai standar minimal yaitu, Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Karyawan yang berkerja pada tahun pertama hanya di anggap magang. Pada awal mula berdirinya Toko Wisma Tani hanya Memiliki dua Karyawan dan pada saat ini sudah bertambah menjadi enam Karyawan. Yang terbagi dalam beberapa posisi tanggung jawab, yaitu:

- a. Pengelola atau Menejer
- b. Operator pergudangan.
- c. Pelayan konsumen.
- d. Supir.

## **2. Bidang usaha**

Toko U.D Wisma Tani merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan supplier, pupuk-pupuk, pestisida, herbisida, insektisida, bahan-bahan pertanian, perkebunan, kehutanan, perternakan dan bibit berbagai jenis tanaman dan sayur-sayuran.

## **3. Kepemilikan Usaha**

Bentuk kepemilikan perusahaan adalah perseorangan, kekuasaan tertinggi berada pada tangan pemodal tunggal yaitu H. Mansur Ahmad, SP. Latar belakang H. Mansur Ahmad adalah seorang pegawai negeri sipil di kantor pertanian di Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh dan juga sebagai ketua Pembangunan Mesjid Al-Hijrah Unoe, Kecamatan Glumpang Baro, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh.

Sehari-hari beliau berdinis di kantor pertanian di Kabupaten Pidie dan hanya mengontrol toko sepulang dari kantor dan pengelolaan dipercayakan sepenuhnya kepada Manajer (*tauke bangku*). Kepada karyawannya H. Mansur Ahmad, sangat menekankan untuk menunaikan ibadah Shalat karena keberkahan rezeki hanya untuk mereka yang dekat denganNYA.

## **4. Bagi Hasil**

Sistem bagi hasil merupakan salah satu sistem pemberian kompensasi di Kota Beureunuen. Pemberian kompensasi bagi hasil ini, selain dari gaji/upah harian karyawan. karyawan di Toko U.D Wisma Tani mendapatkan Gaji harian 40.000,.

Kompensasi bagi hasil dibagikan kepada karyawan setelah sampai kiraan dalam jangka waktu setahun. Tidak di ketahui persis sejak kapan cara bagi hasil dengan karyawan ini dilakukan oleh para pengusaha-pengusaha toko di Kota Beureunuen. Sedangkan di Toko Wisma Tani sendiri dilakukan pada tahun Kiraan kedua sampai sekarang.

Di Toko Wisma Tani karyawan yang di berikan hak kompensasi bagi hasil bagi karyawan yang sudah mampu melayani konsumen dan menguasai

sebagian nama mata barang. Untuk karyawan yang baru mereka dianggap magang atau belajar dalam jangka waktu kiraan setahun, setelahnya maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi bagi hasil. Bagi karyawan yang baru magang atau belajar mereka hanya akan mendapatkan bonus.

Karyawan yang di berikan hak bagi hasil tidaklah sama, mereka diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Kemampuan dan tanggung jawab lebih besar bagi karyawan yang sudah lama atau senior dalam hal ini senior harus mampu menguasai keadaan di toko.

Pada Toko U.D Wisma Tani pembagian bagi hasil dilakukan dengan sistem 50:50, dari hasil perolehan laba dalam satu tahun hijriah. 50 persen diberikan untuk hak modal dan 50 persen untuk hak kerja.

50 persen hak karyawan tidaklah dibagi rata, karena mereka diberikan bagi hasil sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Didalam 50 persen hak karyawan, pemodal juga memiliki hak karena pemodal dianggap berkerja, tugas pemodal adalah mengontrol, penasehat dan penanggung jawab tertinggi, maka pemodal mendapatkan 10 persen dari hak kerjanya.

## **b. Toko Wisma Kaca**

### **1. Sejarah**

Toko Wisma Kaca dan Toko Wisma Tani satu pemiliknya yaitu H.Mansur Ahmad, SP. Toko Wisma Kaca berdiri pada tahun 2008, Toko Wisma Kaca beralamat di jalan Banda Aceh-Medan, Yaman Barat, Kota Beureunuen, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh.

Pada Tahun 2008, H. Mansur, mencoba untuk membuka toko selain dari menjual alat-alat pertanian yaitu Toko Wisma Kaca. Sama dengan Toko Wisma Tani, Toko Wisma Kaca dalam penerimaan karyawannya meminimalkan pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat.

Pada tahun pertama Toko Wisma Kaca hanya memiliki satu karyawan yang mencakupi semua operasional toko yaitu, pembukuan, administrasi, keuangan dan pelayanan konsumen. Sekarang ini Toko Wisma Kaca telah

memiliki tiga karyawan dan di bantu oleh dua tukang becak yang tetap. Penulis juga magang di Toko Wisma Kaca ketika musim libur kuliah, hal ini saya lakukan untuk mengisi waktu kosong sambil belajar berdagang.

## **2. Bidang Usaha**

Toko Wisma Kaca merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, batangan-batangan Aluminium, aksesoris Aluminium, Aluminium composite panel, lembaran-lembaran kaca dan kebutuhan-kebutuhan tukang Aluminium.

## **3. Kepemilikan Usaha**

Bentuk kepemilikan perusahaan adalah perseorangan, kekuasaan tertinggi berada pada tangan pemodal tunggal yaitu H. Mansur Ahmad, SP. Dengan keberkahan bagi hasil, H. Mansur juga memiliki Toko Wisma Aluminium di Kota Meulaboh, Aceh barat dan Toko Wisma Glass di Kota Banda Aceh, yang pengelolanya Penulis sendiri. Pria yang lahir pada tahun 1961 sebulan sekali ke Kota Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat untuk mengontrol pembukuan, sedangkan untuk Toko Wisma Glass di Kota Banda Aceh dua minggu sekali.

## **4. Bagi Hasil**

Sistem bagi hasil merupakan salah satu sistem pemberian kompensasi karyawan di Kota Beureunuen. Pemberian kompensasi bagi hasil ini, selain dari gaji/upah harian karyawan. karyawan di Toko U.D Wisma Kaca mendapatkan Gaji harian 40.000,.

Kompensasi bagi hasil dibagikan kepada karyawan setelah sampai kiraan dalam jangka waktu setahun hijriah. Tidak di ketahui persis sejak kapan cara bagi hasil dengan karyawan ini dilakukan oleh para pengusaha-pengusaha toko di Kota Beureunuen. Sedangkan di Toko Wisma Kaca sendiri dilakukan pada tahun Kiraan kedua sampai sekarang.

Di Toko Wisma Kaca karyawan yang di berikan hak kompensasi bagi hasil bagi karyawan yang sudah mampu melayani konsumen dan menguasai sebagian nama mata barang. Untuk karyawan yang baru mereka dianggap magang atau belajar dalam jangka waktu kiraan setahun, setelahnya maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi bagi hasil. Bagi karyawan yang baru magang atau belajar mereka hanya akan mendapatkan bonus<sup>122</sup>.

Karyawan yang di berikan hak bagi hasil tidaklah sama, mereka diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Kemampuan dan tanggung jawab lebih besar bagi karyawan yang sudah lama atau senior dalam hal ini senior harus mampu menguasai keadaan di toko.

Pada Toko U.D Wisma Kaca pembagian bagi hasil dilakukan dengan sistem 50:50, dari hasil perolehan laba bersih dalam satu tahun hijriah. 50 persen diberikan untuk hak modal dan 50 persen untuk hak kerja.

50 persen hak karyawan tidaklah dibagi rata, karena mereka diberikan bagi hasil sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Didalam 50 persen hak karyawan, pemodal juga memiliki hak karena pemodal dianggap berkerja, tugas pemodal adalah mengontrol, penasehat dan penanggung jawab tertinggi, maka pemodal mendapatkan 10 persen dari hak kerjanya.

### **c. Toko Hidup Subur**

#### **1. Sejarah**

Toko Hidup Subur sebuah toko yang didirikan pada tahun 1995 Oleh H. Hasballah Sulaiman. Toko Hidup Subur beralamat di jalan Medan - Banda Aceh nomor 8 Kota Beureunuen, kecamatan Mutiara, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh.

Penerimaan karyawan Toko Hidup Subur, H. Hasballah Sulaiman lebih meminta rekomendasi karabat dan orang yang akrab dengan beliau. Pria yang lahir pada tahun 1958 di kecamatan ini, awal membuka usaha di Kota Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

---

<sup>122</sup> Bonus tidak terikat dan apabila perusahaan banyak mendapatkan laba maka karyawan tersebut akan disesuaikan bonus yang akan diberikan.

Pada tahun 1995 beliau membuka Toko Hidup Subur di Kota Beureunuen dan terus bertambah seperti Toko Surya Indah, Toko Surya Keramik dan Toko Surya Baru. H. Hasballah juga memiliki Toko di beberapa Kota besar lainnya Seperti di Kota Banda Aceh, Kota Sigli, Kota Idi Ranyek Aceh Timur dan Kota Medan.

- a. Pengelola/Meneger
- b. Operator pergudangan.
- c. Pelayan konsumen.
- d. Supir.

## **2. Bidang Usaha**

Toko hidup Subur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan bahan material bangunan, besi, semen, batu bata, keramik dan cat. Perlengkapan Bahan-bahan listrik seperti, bola lampu cabel dan mesin-mesin alat pertukangan.

## **3. Kepemilikan Usaha**

Bentuk kepemilikan usaha adalah perorangan, kekuasaan tertinggi berada pada tangan pemodal yaitu H. Hasballah Sulaiman. Latar belakang H. Hasballah Sulaiman adalah seorang pengusaha sukses di Kota Beureunuen, selain mengontrol toko beliau juga ketua Pembangunan Mesjid di Blang Malu, kecamatan Mutiara Timur , Kabupaten Pidie.

## **4. Bagi Hasil**

sistem bagi hasil merupakan cara pemberian kompensasi karyawan yang sudah lama. Sistem bagi hasil di luar dari gaji/upah tetap, di Toko Hidup Subur gaji/upah setiap hari di berikan untuk karyawan sebesar 20.000,.

Sistem bagi hasil merupakan salah satu cara yang di berikan pemodal untuk menjaga kesejahteraan karyawan, karyawan telah menjaga toko seperti milik sendiri, di dalam sistem bagi hasil karyawan menganggap

sebagai milik sendiri. walaupun pemodal tidak memberikan target kepada karyawan, karyawan tetap giat dalam berusaha, semakin banyak pendapatan toko, maka semakin banyak kompensasi bagi hasil yang diterima oleh karyawan.

Di Toko Hidup Subur karyawan yang di berikan hak kompensasi bagi hasil bagi karyawan yang sudah mampu melayani konsumen dan menguasai sebagian nama mata barang. Untuk karyawan yang baru mereka dianggap magang atau belajar dalam jangka waktu kiraan setahun, setelahnya maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi bagi hasil. Bagi karyawan yang baru magang atau belajar mereka hanya akan mendapatkan bonus<sup>123</sup>.

Karyawan yang di berikan hak bagi hasil tidaklah sama, mereka diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Kemampuan dan tanggung jawab lebih besar bagi karyawan yang sudah lama atau senior dalam hal ini senior harus mampu menguasai keadaan di toko.

Pembagian hasil di Toko Hidup Subur adalah 50:50, 50 persen untuk hak modal dan 50 persen untuk hak kerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih dulu menunaikan zakat, jadi kpnpensasi yang diterima karyawan sudah bersih. Untuk zakat Toko Hidup Subur menunaikan zakat, dari semua jumlah mata barang di kurangi dengan simpanan konsumen bukan dari perolehan laba bersih.

#### **d. Toko Marjaya**

Toko Marjaya adalah salah satu toko yang menjual berbagai jenis bahan tekstil di Kota Beureunuen. Pemiliknya adalah H Ghulam Mirza. Pria kelahiran tahun 1970 ini tidak sempat menamatkan sekolah menengah atas karena harus mengambil alih tokonya setelah orang tuanya meninggal dunia.

---

<sup>123</sup> Bonus tidak terikat dan apabila perusahaan banyak mendapatkan laba maka karyawan tersebut akan disesuaikan bonus yang akan diberikan.

Toko ini di manejeri oleh Muhammad Sayuti, karyawan yang sudah dianggap sebagai keluarganya sendiri karena keuletan, kejujuran, tanggung jawab dan keikhlasan dalam berkerja.

Sama seperti beberapa toko dengan penggajian bagi hasil lainnya, toko marjaya sudah membuka cabang di kota lainnya seperti di kota Banda Aceh, Bireuen dan di beberapa kota lainnya.

Untuk biaya operasional harian toko ini memberikannya kepada meneger sebesar 60.000 perhari, sedangkan karyawan sebesar 50.000 perhari, uang harian yang di berikan belum termasuk uang makan siang.

H. Ghulam Mirza menerapkan kedisiplinan yang sangat tinggi kepada karyawannya, meraka harus sudah berada sebelum jam 8 pagi. Dan nisbah bagi hasil yang di terapkan adalah 75:25, 75% untuk pemodal dan 25% untuk karyawan. Dalam hal ini H Ghulam Mirza memberikan 25% kepada karyawannya dari laba bersih.

Kecilnya nisbah kepada karyawan di karenakan barang tekstil merupakan barang update dan harus selalu mengikuti trens atau model, maka tinggallah barang-barang yang telah kadaluarsa modelnya.

#### **e. Toko Mekar Sport**

Mekar sport adalah nama toko yang menjual perlengkapan olah raga dan alat tulis kantor. Pemilik toko ini adalah Jamaluddin, pria kelahiran di desa Ujong Baroh, pada tahun 1972 ini hanya menamatkan sekolah menengah atas.

Nisbah bagi hasilnya pada toko ini adalah 50:50. 50% untuk pemodal dan 50% untuk karyawan. Karena toko ini memiliki 7 karyawan maka untuk mudah dalam membagikan nisbah bagi hasil, maka dijadikan 50% karyawan ke 100%.Toko ini tidak melakukan ekspansi karena para karyawan mampu untuk membuka sendiri tokonya.

## **2. Akuntabilitas dan Transparansi**

Pencatatan dalam laporan keuangan dilakukan oleh pengelola (*tauke bangku*) dimana laporan keuangan tersebut sangat dibutuhkan oleh pemodal



dan karyawan. Pengelola juga mempunyai tugas dan tanggungjawab, sebagai berikut:

- a. Menerima dan memproses faktur dari pemasok.
- b. Memproses seluruh transaksi penjualan dan pembelian perusahaan.
- c. Melakukan penagihan piutang dagang kepada pelanggan.
- d. Membuat laporan keuangan secara berskala.
- e. Membuat catatan setiap mata barang yang laku terjual.

Dengan membuat semua catatan laporan uang yang masuk dan uang yang keluar dan barang yang masuk dan barang yang keluar merupakan dasar dari transparansi. Semua karyawan berhak mengetahui informasi keadaan barang dan informasi keuangan. Hal ini untuk menumbuhkan sikap saling percaya antara sesama karyawan.

### **3. Sistem Bagi Hasil**

Hal-hal yang membuat pemilik melakukan bagi hasil usaha dengan karyawan adalah

- a. Adanya rasa sama-sama memiliki perusahaan antara pemodal dengan karyawan:
- b. Karyawan menjaga perusahaan seperti miliknya sendiri.
- c. Perolehan laba di akhir tahun sama-sama merasakann
- d. Pemodal dan karyawan saling bertanggung jawab terhadap perusahaan.
- e. Karyawan tidak melepaskan tanggung jawab yang telah diberikan.
- f. Menumbuhkan rasa dan sikap kekeluargaan antar sesama karyawan dan pemodal.

Hal-hal yang membuat tertarik bekerja dengan sistem bagi hasil, adalah:

- a. Lebih menguntungkan sistem bagi hasil daripada dengan sistem gaji harian atau bulanan.
- b. Bagi hasil menjamin kesejahteraan karyawan.
- c. Merasa nyaman dalam berkerja karena sifat kekeluargaan.

#### 4. Perhitungan Bagi Hasil

Tabel 1. Laba Rugi Toko Wisma Tani **2015** ( 2 Rajab 1436 H- 1Rajab 1437 Hijriah )

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| Jumlah barang-barang | 3,461,103,700   |
| Kas                  | 753,533,000     |
| sisatoko dan gudang  | 70,000,000      |
| Motor (kendaraan)    | 30,000,000      |
| Piutang              | 547,165,000     |
| Uang Kontan (prive)  | 258,421,500     |
|                      | 5,120,223,200   |
| Hutang               | (2,357,779,000) |
|                      | 2,762,444,200   |
| Modal Tahun Lalu     | (1,205,000,000) |
|                      | 1,557,444,200   |
| Potong Piutang       | (155,744,420)   |
|                      | 1,401,699,780   |
| Zakat 2.5 %          | (86,527,592.5)  |
| Laba Bersih          | 1,315,172,188   |

##### a. Perhitungan barang

Ketika sampai pada akhir tahun, untuk melakukan perkiraan pendapatan dalam satu tahun maka pada hari terakhir tersebut akan dilakukan perhitungan jumlah barang-barang yang ada di dalam toko dan gudang-gudang. Biasanya pada hari perhitungan jumlah barang toko di tutup dari aktivitas jual beli, ada juga yang membuka tetapi kegiatan perhitungan barang dilakukan pada malam hari tepatnya malam hari, hari terakhir dalam satu tahun.

Semua mata barang di tulis namanya satu persatu dan dijumlahkan berapa potong untuk disatukan mata barang. Untuk menulis nama barang, buku yang di tulis untuk barang di toko dan di gudang berbeda, hal ini untuk memudahkan dalam menghitung.

Hal yang akan dilakukan setelah melakukan perhitungan barang-barang di toko dan di gudang-gudang adalah memberikan harga tiap-tiap nama mata barang. Harga yang di hitung adalah harga beli di tambah dengan ongkos pengiriman (bukan harga jual) setelah itu menjumlahkan tiap mata barang dan menjumlahkan semua mata barang hingga menjumlahkan jumlah perbuku.

Setelah menjumlahkan jumlah barang perbuku, maka selanjutnya menjumlahkan semua jumlah mata barang dari keseluruhan, barulah di ketahui berapa jumlah barang keseluruhan di toko dan di gudang.

b. Kas

Jumlah kas jumlah kas yang di hitung adalah jumlah sisa kas pada hari perhitungan barang (sampai tahun). Adakalanya kas kosong, hal ini karena semua sisa kas di bayarkan hutang, hal ini dilakukan untuk mengurangi jumlah hutang.

c. Kendaraan

Kendaraan operasional toko yang di hitung adalah harga jual. Untuk menentukan harga jual kendaraan operasional, pemilik toko atau pengelola menanyakan harga jual kendaraan kepada agen-agen atau orang-orang yang mengerti harga jual kendaraan.

d. Sewa Toko dan Gudang

Sewa toko dan gudang di hitung termasuk dalam modal, yang di hitung adalah sisa sewa toko atau gudang tahun selanjutnya. Bila toko tersebut milik sendiri maka yang di hitung adalah sewa dan di bayarkan setelah perkiraan perolehan laba dalam satu tahun tersebut. Untuk semua

biaya pengeluaran biaya-biaya, tidak di hitung contohnya seperti biaya listrik biaya telepon biaya dan lain-lain.

e. Piutang

Hari perkiraan dilakukan. Biasanya hutang sudah mulai di tagih atau memberi tahu kepada pihak yang mengutang sebulan sebelum hari perkiraan. Apabila hampir sampai pada hari perkiraan pengelola mulai meminimalkan hutang kepada konsumen.

f. Ambilan uang kontan

Ambilan uang kontan (*prive*) adalah ambilan pemilik modal dan para karyawan yang membutuhkan. Ambilan ini sebagai pinjaman dan akan dikurangi dengan pendapatan pemilik modal dan para karyawan (yang meminjam). Ketika sudah mengetahui berapa pendapatan masing-masing dalam satu tahun kerja. Karena sistem bagi hasil maka semakin banyak perolehan laba perusahaan maka semakin banyak perolehan hak kerja karyawan.

Yang di jumlahkan adalah semua jumlah barang, kas, harga kendaraan, ambilan uang kontan, sisa sewa toko atau gudang dan jumlah piutang. Maka di jumlahkan semuanya dan dikurangi dengan jumlah hutang. Setelah di kurangi dengan jumlah hutang selanjutnya di kurangi dengan modal tahun yang lalu.

g. Modal

Setelah dikurangi dengan modal tahun lalu, hasilnya di kurangi lagi dengan potongan 10 persen, itu dilakukan karena adanya barang rusak dan piutang yang di anggap tidak akan lunas semua. Untuk biaya sewa toko di masukkan ke dalam modal tahun yang lalu.

selanjutnya yaitu mengurangi total dengan zakat 2.5 persen, maka baru di ketahui jumlah perolehan laba dalam satu tahun tersebut. Untuk

zakat 2.5 dihitung dari jumlah barang bersih walaupun perusahaan mengalami kerugian namun untuk zakat tetap wajib untuk di tunaikan.

Setelah diketahui pendapatan perusahaan maka barulah dilakukan pembagian hasil antara pemilik modal dengan karyawan. walaupun bagi hasil dianggap lebih transparansi, pada saat melakukan pembagian hasil semua karyawan berkumpul untuk di beri tahukan perolehana mereka pada tahun tersebut.

Tabel 2. Proporsi bagi hasil Laba Bersih Hak Modal dan Hak Kerja  
Karyawan Toko Wisma Tani

|                    |      |               |
|--------------------|------|---------------|
| Hak Modal          | 50%  | 657,586,093.8 |
| Hak Kerja Karyawan | 50%  | 657,586,093.8 |
| Total              | 100% | 1,315,172,188 |

Dasar dari 50 persen untuk hak Modal dan 50 persen untuk adalah ketentuan di Toko Wisma Tani yang telah di tetapkan oleh pemilik perusahaan dan kesepakatan bersama antara pemilik modal dan karyawan. Di antara pemilik modal dan karyawan tidak ada perjanjian secara tertulis. Hal ini ditegaskan oleh penuturan Nurdin<sup>124</sup>:

“Memang sudah ketentuan di Toko Wisma Tani 50 persen untuk hak modal dan 50 Persen untuk kerja karyawan, walaupun pemodal lebih banyak dari karyawan namun tetap 50 persen hak pemodal dan 50 persen untuk hak kerja karyawan”.

Taqiyuddin An-Nabhani, dalam *An-Nizam al-Iqtishadi fi Al-Islam*, menjelaskan bahwa ketentuan tentang ukuran besarnya profit atau laba tidak ditemukan dalam Al-Qur'an maupun Hadis. Para pedagang boleh menentukan profit pada ukuran berapa pun yang mereka inginkan, misalnya 25 persen, 50 persen, atau lebih dari modal. Dengan demikian, pedagang boleh mencari laba dengan persentase tertentu selama aktivitas perdagangannya tidak disertai dengan hal-hal yang haram, seperti menjual dengan harga jauh lebih tinggi atau jauh lebih rendah dari harga pasar

---

<sup>124</sup> Nurdin, pengelola Toko Wisma Tani Beureunuen. Pada wawancara 12 April 2016

(*ghaban fahisy*), menimbun (*ihthikar*), menipu (*ghisy*), menimbulkan bahaya (*gharar*), dan menyembuyikan cacat barang dagangan (*tadlis*).<sup>125</sup>

Tabel 3. Proporsi Bagi Hasil Hak Kerja Karyawan

| Nama        | persentase | Jumlah        |
|-------------|------------|---------------|
| H Mansur SP | 10%        | 131,517,218.8 |
| Nurdin      | 14%        | 184,124,106.3 |
| Deby        | 8%         | 105,213,775   |
| Muzakkir    | 7%         | 92,062,053.13 |
| Syukri      | 6%         | 78,910,331.25 |
| Nazaruddin  | 5%         | 65,758,609.38 |
| Total       | 50%        | 657,586,093.8 |

Dasar pemberian persenan kepada karyawan adalah sepenuhnya hak pemilik modal, kebiasaannya karyawan yang terdahulu bekerja dan mampu dalam menjalankan tugasnya, maka karyawan tersebut yang banyak bobot persenanya. Dalam hal pemberian persenan kepada karyawan, tidak satupun karyawan yang meminta untuk di naikan persenannya. Semuanya adalah penilaian pemilik perusahaan. H Mansur<sup>126</sup> berkata:

Dalam memajukan perusahaan tidak dilihat siapa yang lebih dulu yang bekerja tapi siapa karyawan yang ada kemampuan dan bisa memajukan dan bertanggungjawab kepada perusahaan maka karyawan tersebut yang mendapat pembobotan persenan yang tinggi.

H. Mansur merupakan pemodal/pemilik Toko Wisma Tani, walaupun sebagai pemodal beliau juga ikut terlibat dan berkerja di Toko Wisma Tani sebagai Pengawas, pengambil keputusan dan sebagai penanggung jawab perusahaan. Oleh dengan tugas tersebut beliau mendapatkan hak kerja sebesar 10 persen.

<sup>125</sup> Isnaini Harahap, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadanadia Group, 2015),

<sup>126</sup> H. Mansur Ahmad, SP Pemilik Toko Wisma Tani. Pada wawancara 12 April 2016

Di antara para karyawan Toko Wisma Tani Nurdin adalah karyawan yang paling senior, karena dianggap mampu, maka Nurdin adalah pengelola Toko Wisma Tani yang tugasnya antara lain memesan barang dagangan, membuat pembukuan tentang barang masuk dan barang keluar, administrasi dan bagian keuangan, Karena banyaknya tugas dan tanggung jawab maka H Mansur memberikan persenan kepada Nurdin yaitu 14 Persen. Nurdin sudah berkerja di Toko Wisma Tani sejak dari tahun 2002.

Deby adalah juniornya Nurdin, tugas Deby adalah melayani konsumen dan manajemen pergudangan. Begitu juga dengan Muzakir dan syukri tugasnya adalah melayani konsumen, sedangkan Nazaruddin adalah karyawan paling junior dan paling muda tugasnya adalah melayani konsumen sekaligus supir perusahaan Toko Wisma Tani.

## **B. Pembahasan**

Pada subbab pembahasan penelitian ini akan di bahas tentang, *pertama:*, Akuntabilitas dan Transparansi *kedua:* Upah *ketiga:* Sistem Bagi Hasil, *keempat:* Perhitungan Bagi Hasil.

### **1. Akuntabilitas dan Transparansi**

#### **a. Akuntabilitas**

Setiap transaksi pembelian maupun penjualan dan pencatatan barang yang masuk maupun barang yang keluar, pengelola diwajibkan oleh pimpinan untuk mencatat transaksi tersebut, untuk lebih mudah dalam pertanggungjawaban keuangan perusahaan. Akuntabilitas dan amanah tidak dapat dipisahkan.

Akuntabilitas yang baik baik, diawali oleh transparansi pemodal. Akuntabilitas laporan merupakan bentuk pertanggungjawaban secara tertulis, baik dalam pelaporan program kerja maupun pelaporan keuangan yang di buat oleh pengelola (karyawan) toko untuk memudahkan pemodal melihat keuangan perusahaan dan karyawan.

Dalam hal pembuat laporan akuntabilitas pengelola harus memiliki sifat amanah. Amanah adalah menyampaikan hak apa saja kepada pemiliknya, tidak mengambil sesuatu melebihi haknya dan tidak mengurangi hak orang lain. Dengan kata lain, Amanah merupakan hak bagi mukallaf yang berkaitan dengan hak orang lain untuk menunaikannya karena menyampaikan amanah kepada orang yang berhak memilikinya adalah suatu kewajiban. Hal ini diungkapkan oleh Nurdin<sup>127</sup>, bahwa:

“Akuntabilitas itu merupakan amanah dan setiap amanah akan di pertanggung jawabkan oleh karena itu setiap transaksi maka harus di tulis pada buku catatan”.

Pada prinsipnya, amanah merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada Allah Swt sebagai Sang Pemberi amanah untuk menggunakan dengan cara dan tujuan yang ditetapkan. Dalam pengelolaan keuangan perusahaan, amanah merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada pengelola dan karyawan, sesuai dengan syari'ah Islam yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadist.

Pertanggungjawaban kepada Tuhan berkaitan dengan sifat amanah. Amanah merupakan perilaku yang wajib dimiliki oleh insan kehidupan. Perilaku ini juga merupakan pengajaran tertinggi didalam Islam. Amanah dalam konteks praktek akuntansi, diinterpretasikan sebagai akuntabilitas, dalam pengertian bahwa orang-orang yang memegang amanah harus bertanggung jawab kepada pemegang saham, pelaksana, karyawan dan Tuhan.

Nilai amanah akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk menjalankan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadist karena mereka merasa yakin bahwa segala sesuatu akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Nilai amanah bagi karyawan akan dapat menumbuhkan kesadaran bahwa semua pengeluaran perusahaan

---

<sup>127</sup> Nurdin, Pengelola Toko Wisma Tani *hasil wawancara*. Pada 12 April 2016



bisa di pertanggung jawabkan oleh pengelola toko, sehingga menumbuhkan rasa bertambah giat dalam berkerja, meningkatkan kesenangan dan keikhlasan.

Dalam Al-Qur'an, dalam surah An-Nisa ayat 58 Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”*.<sup>128</sup>

Dalam Al-Qur'an, dalam surah Al-Ahzab: 72 Allah SWT berfirman:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

*“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh”*.<sup>129</sup>

Akuntabilitas juga mewujudkan nilai transparan yang bersifat amanah dan profesional. Pembentukan laporan yang bersifat transparan merupakan amanah Allah SWT yang tertuang dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 282, sehingga prinsip ini harus benar-benar dilaksanakan oleh pengelola perusahaan untuk mewujudkan akuntabilitas laporan. Laporan yang bersifat

<sup>128</sup> Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan* (Bandung: CV. Aljumanatul Ali, 2004), h. 87

<sup>129</sup> *Ibid*, h. 425

transparan juga akan meningkatkan kepercayaan pemodal dan karyawan secara profesional.

#### **b. Transparansi**

Prinsip Transparansi sangat di butuhkan dan harus di laksanakan oleh pemodal dan karyawan, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pemodal dan karyawan. Dalam mewujudkan transparansi sebuah perusahaan harus menyediakan informasi yang cukup, akurat dan tepat waktu, baik pemodal kepada karyawan maupun karyawan kepada pemodal. Dalam laporan keuangan yang wajib di ungkapkan secara objektif dan mudah dimengerti.

Salah satu cara untuk melaksanakan sistem bagi hasil antara pemodal dan karyawan adalah dengan adanya transparansi keterbukaan informasi. Keterbukaan informasi adalah adanya akses untuk karyawan, untuk mengetahui tentang modal, perolehan laba perusahaan dalam satu tahun hijriah.

Transparansi adalah sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang, baik harta, ilmu pengetahuan, dan hal-hal yang bersifat rahasia yang wajib dipelihara atau disampaikan kepada yang berhak menerima, harus disampaikan apa adanya tidak boleh dikurangi maupun ditambah. Orang yang jujur adalah orang yang mengatakan sebenarnya, walaupun terasa pahit untuk disampaikan. Hal ini di ungkapkan oleh Mansur<sup>130</sup>, bahwa

“Dengan adanya penerapan akuntabilitas pada perusahaan maka setiap karyawan bisa melihat informasi tentang keadaan perusahaan tersebut, setiap karyawan berhak untuk mengetahui informasi tentang perusahaan, apabila puas dengan informasi maka karyawan akan lebih termotivasi untuk terus berkerja.”

Sesungguhnya orang yang paling baik untuk kita ambil sebagai pekerja adalah orang yang memiliki kemampuan dan terpercaya (Alquran

---

<sup>130</sup> Mansur, Pemilik Toko Wisma Tani Beureunen. Pada wawancara 12 April 2016

28: 26). Sifat jujur atau dapat dipercaya merupakan sifat terpuji yang disenangi Allah, walaupun disadari sulit menemukan orang yang dapat dipercaya. Kejujuran adalah sesuatu yang mahal. Lawan dari kejujuran adalah penipuan.

Janganlah kamu memperhatikan banyaknya salat dan puasanya. Jangan pula kamu perhatikan banyaknya haji dan kesalehannya. Tetapi perhatikanlah kejujurannya dalam menyampaikan informasi dan menjalankan amanat (Nabi Muhammad saw, Bihar al-Anwar 75: 114). Kejujuran akan menyelamatkan kamu walaupun kamu takut padanya; dan kebohongan mencelakakan kamu walaupun kamu tenteram karenanya (Ali bin Abi Thalib, Ghurar al-Hikam).

Dalam dunia bisnis pada umumnya kadang sulit sekali untuk mendapatkan kejujuran. Oleh karena itu kejujuran sangat penting dalam melakukan berbagai kegiatan dalam kehidupan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Prinsip transparansi tidak hanya untuk melindungi pemegang saham minoritas akan tetapi juga bagaimana perusahaan dioperasikan dan bisnis dijalankan sehingga dapat berinteraksi dengan masyarakat luas.

Transparansi akan terlaksana dengan baik, apabila pemodal dan karyawan beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Dengan beriman dan bertaqwa, pemodal maupun karyawan akan saling menjaga hak dan kewajibannya dan tanggung jawab masing-masing. Dengan transparannya pemodal maka hak dari jerih payah kerja karyawan akan diberikan semua hak karyawan oleh pemodal. Begitu juga dengan dengan karyawan, apabila hak dari jerih payahnya diberikan maka, karyawan akan menjaga hak dan kewajiban dan karyawan akan jujur dan lebih transparan.

Dalam Al-qur'an surat Surat Al-Qasas ayat 26,

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْذَنَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*“salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*<sup>131</sup>

Kompetensi utama karyawan yaitu kejujuran dan Transparansi, *“Abu Humaid meriwayatkan bahwa Nabi SAW mengangkat seorang laki-laki dari suku Azd menjadi amil Zakat. Ia disebut orang Ibnu al-lutbiah. Satu waktu ia datang menhadap Nabi, lalu berkata, “ini bagian untukmu, dan ini hadiah untuk saya”.*

Kemudian Rasulullah SAW. Berdiri dan mengucapkan puji kepada Allah dan selanjutnya beliau bersabda, “aku telah mengangkat dari kalanganmu orang ini untuk mengerjakan sesuatu yang diserahkan Allah kepadaku. Lalu suatu ketika ia datang dan berkata, “ini untukmu, dan ini hadiah untukku”. Bila ia jujur maka, seandainya ia diam dirumah orang tuanya, hadiah itu akan datang kepadanya.

Demi Allah, jika seseorang daripadamu mengambil sesuatu yang bukan haknya, maka ia akan membawa barang itu di hari kiamat pada waktu ia menghadap Allah. Saya tidak tahu apakah di antara kamu di hari kiamat nanti ada yang membawa unta sedang menguak, sapi sedang melenguk atau kambing yang mengambik”.

Kemudian Rasulullah SAW, mengangkat kedua tangannya sampai nampak kedua ketiakanya yang putih, lalu beliau berdoa, *“Ya Allah, bukankah semua ini telah aku sampaikan”.* (HR.Bukhari)<sup>132</sup>

Kisah sahabat Rasulullah, Abdurrahman bin Auf *Radhiallahu’anh* yang membuktikan dirinya menjadi pengusaha sukses tidak terlepas dari

---

<sup>131</sup> Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahan* (Bandung: CV. Aljumanatul Ali, 2004), h.346

<sup>132</sup> Imam Az-Zabidi, *Shahih Bukhari*, nomor 1564

kemauan dan keuletan, manajemen keuangan yang baik dan pengaturan karyawan yang tertata rapi.

Abdurrahman bin Auf *Radhiallahu'anhu* adalah termasuk kelompok delapan orang yang mula-mula masuk Islam. Ia juga tergolong sepuluh sahabat yang diberi kabar gembira oleh Rasulullah masuk surga dan termasuk enam orang sahabat yang bermusyawarah dalam pemilihan khalifah setelah Umar bin Al-Khathab. Ia adalah seorang mufti yang dipercaya Rasulullah berfatwa di Madinah selama beliau masih hidup.

Abdurrahman bin 'Auf *Radhiallahuanhu*, memulai usaha dari tangan kosong hingga mempunyai harta yang melimpah. Diawali dengan kemauan dan semangat yang besar, itu adalah modal pertama yang dibawa Abdurrahman untuk menyusun sebuah usaha. Beliau hijrah dari mekkah dengan tidak membawa perbekalan, namun beliau mengambil peluang dan mengatur strategi bagaimana agar perdagangan di pasar menjadi sukses.

Abdurrahman bin 'Auf ketika berdagang mengutamakan kejujuran, itulah yang menimbulkan kepercayaan pelanggan. Jika kita berjualan barang maka katakan yang sejujurnya tentang kualitas barang tersebut.

Kemudian ketika berwira usaha juga harus sabar, jika dagangan bangkrut maka evaluasi apa yang membuat bangkrut. Jika usaha kurang pelanggan, maka evaluasi mengapa pelanggan berkurang. Sabar ketika rugi dan sabar pula ketika mendapat keuntungan. Ketika mendapat keuntungan, maka pikirkan apa langkah selanjutnya apa yang akan dilakukan dengan hasil tersebut. Abdurrahman bin 'Auf ketika mendapat keuntungan, beliau menabungnya dan sebagiannya diputar kembali untuk modal. Begitu seterusnya sehingga lama kelamaan keuntungannya membesar.

Susun strategi untuk menarik costumer, observasi mengenai keadaan konsumen. Jika kita hidup dilingkungan petani beras, maka janganlah menjual beras kepada mereka, karena mereka pun pasti punya beras, tetapi cari dagangan yang lain.

Mempertahankan kualitas barang, satu hal yang terkadang dilupakan oleh pedagang adalah tidak mempertahankan kualitas barang karena ingin meraih keuntungan yang lebih banyak. Ini sebuah kekeliruan yang harus dihindari.

Faktor penting lain dalam usaha adalah manajemen keuangan yang baik, perhatikan modal yang dikeluarkan dan pemasukan keuangan. Membuat neraca debet dan kredit dari usaha yang sedang dikembangkan. Pengusaha seperti Abdurrahman bin 'Auf yang memiliki harta melimpah tidak terlepas dari manajemen keuangan yang baik dan tersusun rapi. Beliau juga pasti membuat akunting yang baik dan pembukuan dalam setiap usaha yang dilakukannya.

Selanjutnya, memperhatikan kesejahteraan karyawan, pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Jangan sampai karyawan terlantar karena tidak diperhatikan, dan memberikan gaji yang tepat agar mereka bisa sejahtera.

Seperti sabda Rasulullah *Shalallahu alahi wa sallam*. Ibnu Majah telah meriwayatkan dari Ibnu Umar *radhiallahu 'anhuma* dan Thabrani meriwayatkan dari Jabi *radhiallahu 'anhu* serta Abu Ya'la juga

meriwayatkan dari Abu Hurairah radhiallahu ‘anhu, ia berkata, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

*“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”*(H.R Ibnu Majah).<sup>133</sup>

Abdurrahman bin ‘Auf meskipun kaya, namun beliau tetap sederhana dan tidak silau dengan harta yang beliau kumpulkan. Semua harta yang beliau miliki tidak membuat dirinya tertipu dan tidak pula mengubah kepribadiannya. Banyak orang yang tidak bisa membedakan antara beliau dengan para budaknya ketika berjalan bersama-sama.

Karena beliau menggenggam dunia dengan tangannya bukan dengan hatinya. Sehingga ketika hartanya diinfakan maka beliau rela dan tidak merasa rugi sedikit pun.

Selanjutnya, bersedekah Untuk Jihad. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa kaum muslimin membutuhkan orang-orang Islam yang menginfakkan harta dan jiwanya untuk Jihad. Tidak hanya mereka yang berperang dengan senjata, namun juga berperang dengan infak harta-harta mereka.<sup>134</sup>

Kesimpulan, Akuntabilitas dan Transparansi merupakan salah satu faktor untuk memajukan suatu perusahaan. Dengan adanya akuntabilitas berarti semua kegiatan dan catatan bisa di pertanggungjawabkan, pertanggungjawaban itu akan terlihat informasi-informasi yang di butuhkan oleh karyawan. informasi tentang perusahaan sangat di butuhkan oleh karyawan supaya mereka lebih termotivasi dalam berkerja.

## **2. Upah**

“Setiap karyawan mendapatkan upah harian 40.000, upah itu mereka peroleh ketika hendak pulang setelah menyelesaikan kegiatan jual beli di toko. Upah harian tersebut hanya di berikan sebagai uang operasional dan

---

<sup>133</sup> Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *shahih Sunan Ibnu*, Majah Nomor 2427

<sup>134</sup> Kisah Muslim, *Bisnis Sukses Ala Abdurrahman bin ‘Auf (Sahabat Rasulullah SAW)*, <https://kisahmslim.com/4799-bisnis-sukses-ala-abdurrahman-bin-auf.html> di akses 12 oktober 2016

mereka mendapatkan pembagian hasil dalam masa kerja satu tahun hijriah”.<sup>135</sup>

Dalam kajian ekonomi karyawan dianggap sebagai kaum yang lemah. Hal ini dikarenakan buruh sangat lemah secara ekonomi, dimana kehidupannya sangat tergantung pada sang majikan (pemilik modal) yang bisa saja memecat atau melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan tidak mampu membayar upah minimum yang ditetapkan pemerintah, bangkrut maupun alasan lainnya. Di samping itu, buruh sering tidak memperoleh perlindungan atas ketidakadilan para pemilik modal atau perusahaan.

Islam bertujuan untuk membangun struktur sosial dimana setiap individu disatukan oleh hubungan persaudaraan dan rasa sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia. Persaudaraan ini universal dan tidak sempit.

Persoalan buruh mendapatkan perhatian yang sangat tinggi dari Nabi Muhammad SAW tatkala ia menjadi seorang pekerja bagi Siti Khadijah menjadi Inspirasi bagi semua ajaran tentang bagaimana perlindungan terhadap kaum buruh. Pada banyak kesempatan Nabi Muhammad SAW memarahi sahabatnya yang berlaku kasar kepada pembantunya. Rasulullah SAW tidak pernah berlaku kasar terhadap pembantu, misalnya dengan memukulnya.

Diceritakan oleh Aisyah ia berkata “ Rasulullah SAW tidak pernah memukul seorang budak, atau perempuan atau sesuatu pun dengan tangannya. Upah juga harus diberikan pada tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar para pemberi kerja atau pemilik modal untuk memberikan upah bagi karyawan atau buruh sebelum kering keringat.

Hadis Nabi SAW yang menyuruh umatnya untuk memberikan upah sebelum kering keringatnya mengandung 2 hal penting, yaitu:

---

<sup>135</sup> Muslim, *Hasil Wawancara*, Beureunuen Toko Elektronik Mina 12 november 2016



- a. Sebagai pekerja, seseorang diuntut harus menjadi pekerja keras, profesional dan sungguh-sungguh. Hal ini di isyaratkan secara simbolis dengan perkataan Rasulullah” pekerjaan yang mengandung keringat”.
- b. Upah diberikat tepat waktu sesuai dengan tingkat perkerjaan yang dilakukan. Seseorang tidak boleh diekploitasi tenaganya sementara haknya tidak diberikan tepat waktu.<sup>136</sup>

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, pemilik modal dan negara. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja, juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerja sama.<sup>137</sup>

Kesimpulan, Upah harian yang di berikan 40.000,00 perhari perkaryawan, masih jauh dari kata cukup. Akan tetapi para karyawan di bolehkan meminjam uang pada pihak pengelola untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari. Jumlah uang yang karyawan pinjam akan di kurangi dari pendapatan karyawan dalam satu tahun.

### **3. Bagi Hasil**

Bagi hasil merupakan salah satu cara para pemilik modal untuk memberikan kompensasi kepada para karyawannya. bagi hasil ini dilakukan setiap satu tahun hijriah, di lakukan pada tiap tahun hijriah karena untuk mengetahui nisbah zakat dan menunaikan zakat.

Dengan sistem bagi hasil antara pemilik modal dan karyawaan memiliki hubungan yang sangat erat seperti kekeluargaan. Karena dalam sistem bagi hasil masing-masing menjaga tugasnya masing dan sangat profesional. Walaupun terkadang karyawan di marahi oleh pemilik modal karena ada hal-hal yang salah dan masing-masing pihak tetap profesional.

---

<sup>136</sup> Amiur Nuruddin, *Ekonomi Syariah*, (Bandung: Citapusaka Media Perintis, 2009) h. 25

<sup>137</sup> Afzalur Rahman, *Dokrin Ekonomi Islam*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995) h. 365

Bagi hasil hanya bisa dilakukan dengan adanya transparansi (jujur) dan akuntabilitas (amanah) antara pemodal dengan karyawan dan karyawan yang mengelola dengan pemilik modal dan karyawan lainnya. Pemodal hanya memeriksa buku catatan harian dan buku catatan pelaporan keuangan.

Bagi hasil yang dilaksanakan di kota beureunung adalah bagi hasil dari perolehan pendapatan laba bersih dalam aktivitas penjualan satu tahun hijriah. Bagi hasil yang diberikan oleh pemodal kepada karyawan adalah pendapatan bersih karyawan setelah dikurangi zakat 2,5 persen zakat.

Ketentuan nisbah bagi hasil antara sesama karyawan tidaklah sama, sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Ketentuan nisbah bagi hasil ditentukan oleh pemilik modal, karena pemilik modal adalah yang menilai dan yang menentukan. Biasanya karyawan yang senior yang mampu untuk mengelola maka karyawan tersebut yang paling banyak nisbah bagi hasil dan seterusnya hingga karyawan yang baru masuk mendapatkan paling sedikit.

Sistem bagi hasil merupakan salah satu sistem yang adil, karena sistem bagi hasil yang menikmati keuntungan bukan hanya pemilik modal tetapi juga para karyawan. kesejahteraan karyawan pun lebih terjamin dengan sistem bagi hasil untuk kehidupan yang lebih baik.

Sistem bagi hasil, karyawan jarang bahkan sama sekali tidak ada yang menipu pemilik modal atau berulah melakukan moral hazard dikarenakan para pemilik modal memberikan semua hak karyawan dalam satu tahun masa kerja. Walaupun hak dari jerih payah bagian karyawan dari bagi hasil tidak boleh oleh pemodal untuk mengambil sekaligus tetapi bertahap.

Menurut konsep islam, nilai-nilai keimanan, akhlak dan tingkah laku seseorang pedagang Muslim memegang peranan utamdalam memengaruhi penentuan kadar keuntungan dalam transaksi atau muamalah. Husien Syatah memberikan beberapa kriteria umum islami yang dapat memberi pengaruh dalam penentuan batas keuntungan yang diinginkan oleh pedagang . di antara kriteria-kriteria tersebut adalah:

- a. Kelayakan penetapan laba, Islam menganjurkan agar para pedagang agar tidak berlebihan dalam mengambil keuntungan. Ali bin Abi Thalib berkata “Wahai para saudagar, Ambillah (laba) yang pantas, maka kamu akan selamat (berhasil) dan jangan kamu menolak laba yang kecil karena itu menghalangi kamu dari mendapatkan (laba) yang besar.” Pernyataan ini melandaskan bahwa batasan laba ideal (yang pantas dan wajar) dapat dilakukan dengan merendahkan harga. Keaddan ini sering menimbulkan bertambah jumlah barang dan meningkatnya peranan uang dan pada gilirannya akan menambah keuntungan.
- b. Kesimbangan antara tingkat kesulitan dan keuntungan, Islam menghendaki adanya keseimbangan antara standar keuntungan dan tingkat kesulitan perputaran serta perjalanan modal. Semakin tinggi tingkat kesulitan dan resiko, maka semakin besar pula keuntungan yang diinginkan pedagang. Karenanya semakin jauh perjalanan, semakin tinggi resikonya, maka semakin tinggi pula tuntutan pedagang terhadap standar keuntungannya.
- c. Masa perputaran modal, peranan modal berpengaruh pada standardisasi keuntungan yang diinginkan oleh pedagang, yaitu dengan semakin panjangnya masa perputaran dan bertambahnya tingkat resiko, maka semakin tinggi pula standar keuntungan yang diinginkan oleh pedagang. Sebaliknya, semakin berkurang tingkat bahaya, standarisasi keuntungan juga akan semakin rendah.
- d. Cara menutupi harga penjualan, jual beli boleh dengan harga tunai ataupun kredit, tunai sebagian dan sisanya dibayar dengan cara kredit (cicilan), dengan syarat adanya keridhaan keduanya (pedagang dan pembeli), jika harga dinaikkan dan penjual memberi tempo waktu pembayaran, itu juga boleh karena penundaan waktu pembayaran adalah termasuk harga yang merupakan bagian penjual.
- e. Unsur-unsur pendukung, di samping unsur-unsur yang dapat memberikan pengaruh pada standarisasi keuntungan, seperti unsur-

unsur yang berbeda dari waktu ke waktu, atau keadaan ekonomi, baik yang *marketable*, bagaimana pun juga unsur-unsur itu tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah hukum Islam.<sup>138</sup>

Berdasarkan kriteria-kriteria di atas, maka dasar-dasar pengukuran keuntungan dalam Islam yaitu:

- a. *Taqlid* dan *Mukahatarah* (interaksi dan resiko). Keuntungan adalah hasil dari perputaran modal melalui transaksi bisnis seperti menjual dan membeli atau jenis-jenis apapun yang di bolehkan *syar'i*. untuk itu, pasti ada kemungkinan bahaya atau resiko yang akan menimbulkan pengurangan modal pada suatu putaran dan penambahan pada putaran lain.
- b. *Al-muqabalah*. Adalah perbandingan antara jumlah hak milik pada akhir periode pembukuan dan hak-hak milik pada awal periode yang sama, atau dengan membandingkan nilai barang yang ada pada akhir dengan nilai barang yang ada pada periode yang sama. Juga bisa dengan membandingkan pendapatan dengan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan pendapatan.
- c. Keutuhan modal pokok. Yaitu laba tidak akan tercapai kecuali setelah utuhnya modal pokok dari segi kemampuan ekonomi sebagai alat penukar barang yang dimiliki sejak awal aktivitas ekonomi.
- d. Keuntungan dari produksi. Hakikat jual beli dan pendistribusian yaitu penambahan yang terjadi pada harta selama setahun dari semua aktivitas penjualan dan pembelian, atau memproduksi dan menjual yaitu dengan pergantian barang menjadi uang dan pergantian uang menjadi barang dan seterusnya, maka barang yang belum terjual pada akhir tahun juga mencakup penambahan yang menunjukkan perbedaan antara harga yang pertama dan nilai harga yang sedang berlaku. Berdasarkan nilai ini, ada dua jenis laba yang terdapat pada akhir

---

<sup>138</sup> Husein Syahatah, *Pokok-Pokok Pikiran Akuntansi Islam*, (Jakarta: Akbar Media Eka Sarana, 2001), hlm 159.

tahun, yaitu laba yang berasal dari proses jual beli dalam setahun dan laba suplemen, baik yang nyata maupun yang abstrak karena barang-barangnya belum terjual.

- e. Perhitungan nilai barang di akhir tahun. Tujuan penilaian sisa barang yang belum sempat terjual di akhir tahun yaitu untuk perhitungan zakat atau untuk menyiapkan neraca-neraca keuangan yang didasarkan pada nilai penjualan yang berlaku di akhir tahun itu, serta dilengkapi dengan daftar biaya-biaya pembelian dan pendistribusian. Dengan cara ini, tampaklah perbedaan antara harga yang pertama dan nilai yang berlaku yang dapat dianggap sebagai laba abstrak. Proses penilaian yang didasarkan pada nilai pasaran (penjualan) itu berlaku untuk barang dagangan, sedangkan penilaian pada modal tetap berlaku untuk menghitung kerusakan ( yang merupakan salah satu unsur biaya produksi), maka penilaiannya harus berdasarkan harga penukaran.<sup>139</sup>

Dalam Islam, metode perhitungan laba didasarkan apada asas perbandingan. Perbandingan itu adakalanya antar nilai harta di akhir tahun dan di awal tahun, atau perbandingan antara harga pasar yang berlaku untuk jenis barang tertentu di akhir tahun dan di awal tahun, atau juga bisa antara pendapatan-pendapatan dan biaya-biaya yang di keluarkan untuk mendapatkan *income* tersebut.

Kesimpulan bagi hasil, bagi hasil merupakan salah satu cara yang adil antara pemilik modal dengan karyawan. semakin banyak pendapatan dalam satu tahun. maka akan semakin banyak pula pendapatan pemilik modal dan karyawan. dengan sistem bagi hasil tidak ada pihak yang di rugikan terlebih dengan jelasnya pertanggung jawaban dan jelas informasi pembukuan.

#### **4. Perhitungan Bagi Hasil**

Pada pelaksanaan bagi hasil antara pemilik modal dengan karyawan, berdasarkan PSAK yang berlaku, pada hasil penelitian tidak benar. Maka

---

<sup>139</sup> Isnaini Harahap, dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadanadia Group, 2015),

harus ada, neraca awal, laporan rugi laba, lapran bagi hasil, laporan bagi hasil karyawan, laporan perubahan modal dan neraca akhir.

a. Neraca Awal

Tabel 4. Neraca Toko WISMA TANI  
31 DESEMBER 2015

| nama                     | debit         | Nama         | kredit        |
|--------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Kas                      | 53,000,000    | Utang Dagang | 3,800,351,700 |
| Tabungan BRI             | 700,533,000   | Modal        | 1,205,000,000 |
| Tabungan BANK ACEH       | 0             |              |               |
| Piutang Dagang           | 547,165,000   |              |               |
| sewa Toko                | 77,000,000    |              |               |
| persediaan barang dagang | 3,461,103,700 |              |               |
| Inventaris Toko          | 27,000,000    |              |               |
| Peralatan                | 14,550,000    |              |               |
| Kendaraan                | 125,000,000   |              |               |
| Total                    | 5,005,351,700 |              | 5,005,351,700 |

b. Laba Rugi

| Tabel 5. Laba Rugi            |                |                |
|-------------------------------|----------------|----------------|
| Toko WISMA Tani 2015          |                |                |
| Nama                          |                |                |
| Pendapatan Penjualan:         |                |                |
| pendapatan Penjualan Bersih   |                | 12,056,330,000 |
| Harga Poko Penjualan:         |                |                |
| Persediaan Awal               | 2,885,892,000  |                |
| Pembelian                     | 10,700,654,000 |                |
| Beban Angkut                  | 96,000,000     |                |
| Barang tersedia untuk di jual | 13,682,546,000 |                |

|                            |               |                  |
|----------------------------|---------------|------------------|
| Persediaan Akhir           | 3,461,103,700 |                  |
| Harga Poko Penjualan       |               | 10,221,442,300   |
| Laba Kotor                 |               | 1,834,887,700    |
|                            |               |                  |
| Beban Penjualan:           |               |                  |
| Beban Gaji Karyawan        | 86,400,000    |                  |
| beban penjualan lain-lain  | 24,000,000    |                  |
| beban Penyusutan           | 53,900,000    |                  |
| beban piutang tak tertagih | 50,000,000    |                  |
| sewa toko dan Gudang       | 72,000,000    |                  |
| beban listrik dan air      | 5,400,000     |                  |
| peralatan kantor           | 6,100,000     |                  |
| laba operasi               |               | 1,537,087,700    |
| zakat 2.5%                 |               | 86,527,592       |
| pajak penghasilan          |               | 14,505,600       |
| laba bersih                |               | 1,436,054,508.00 |

c. Bagi Hasil

| Tabel 6. bagi hasil |     |             |
|---------------------|-----|-------------|
| Hak modal           | 50% | 718,027,254 |
| hak kerja karyawan  | 50% | 718,027,254 |

d. Bagi Hasil Hak kerja Karyawan

Tabel 7. Pembagian hasil hak kerja karyawan

Toko Wisma Tani

| Nama     | hak bagi hasil | Jumlah      |
|----------|----------------|-------------|
| H mansur | 10%            | 143,605,450 |
| Nurdin   | 14%            | 201,047,631 |
| Zulfikri | 8%             | 114,884,360 |
| Muzakkir | 7%             | 100,523,815 |

|            |     |             |
|------------|-----|-------------|
| Syukri     | 6%  | 86,163,270  |
| Nazaruddin | 5%  | 71,802,725  |
| Total      | 50% | 718,027,254 |

e. Perubahan Modal

Tabel 8. perubahan Modal

Toko Wisma Tani

| Keterangan        | Jumlah        |               |
|-------------------|---------------|---------------|
| Modal Awal        |               | 1,205,000,000 |
| laba bersih       | 1,436,054,508 |               |
| pengambilan prive | 718,027,254   |               |
| penambahan modal  |               | 718,027,254   |
| Modal akhir       |               | 1,923,027,254 |

f. Neraca Akhir

Tabel 9. Neraca Akhir Toko WISMA TANI

31 DESEMBER 2015

| nama                     | debit         | Nama                     | kredit        |
|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| Kas                      | 53,000,000    | Utang Dagang             | 3,800,351,700 |
| Tabungan BRI             | 700,533,000   | Modal                    | 1,205,000,000 |
| Tabungan BANK ACEH       | 0             | laba rugi tahun berjalan | 718,027,254   |
| Piutang Dagang           | 547,165,000   |                          |               |
| sewa Toko                | 77,000,000    |                          |               |
| persediaan barang dagang | 4,179,130,954 |                          |               |
| Inventaris Toko          | 27,000,000    |                          |               |
| Peralatan                | 14,550,000    |                          |               |
| Kendaraan                | 125,000,000   |                          |               |
| Total                    | 5,723,378,954 |                          | 5,723,378,954 |



Tabel 10. Nama-Nama Toko yang melaksanakan Akuntabilitas, Transparansi dan Bagi Hasil

| No | Nama Toko       | Akuntabilitas | Transparansi | Bagi Hasil |
|----|-----------------|---------------|--------------|------------|
|    | Wisma Tani      | √             | √            | √          |
|    | Hidup Subur     | √             | √            | √          |
|    | Marjaya         | √             | √            | √          |
|    | Wisma Kaca      | √             | √            | √          |
|    | Mekar Sport     | √             | √            | √          |
|    | Mina Elektronik |               |              | √          |

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Bahwa toko yang menerapkan sistem bagi hasil dengan karyawan memiliki laporan keuangan yang sangat transparansi dan catatan yang sangat akuntabilitas. Pemilik modal membari tahu kepada semua karyawan modal pada tahun yang berjalan. Dalam hal pengelolaan pemilik modal tidak melakukan interverensi terhadap para karyawan, selain menerapkan kedisiplinan yang tinggi. Prinsip transparansi dan akuntabilitas membuat karyawan lebih positif dalam berkerja. Pemilik modal tidak merisaukan dengan moral hazard. Dengan sistem bagi hasil hak kerja karyawan di berikan sepenuhnya. Begitu juga karyawan tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan agama karena mereka mempunyai pendapatan tahunan masing-masing yang cukup.
2. Kesesuaian praktik bagi hasil dengan karyawan di kota Beureunuen dengan sistem bagi hasil dalam fiqh muamalah di kategorikan dalam akad *mudharabah*, karena yang pemilik modal hanya satu orang. Dalam penentuan perhitungan nisbah bagi hasil dengan model *revenue sharing*. Dan upah atau gaji harian tidak di masukkan dalam pendapatan sistem bagi hasil. Hak kerja karyawan yang lebih dari pinjaman (*Prive*) dalam satu tahun tidak di berikan secara tunai.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat memberi saran kepada pihak pemilik dan pengelola toko untuk menerapkan cara pembagian hasil sesuai dengan Standar Akuntansi Syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Nico. 2007. *Good Governance: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui E-Governance*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Tanzeh ,Ahmad dan Suyitno. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Elkaf.
- Akdon. 2006. *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Kualitatif: pemahaman Filosofi dan Metodologi ke Arah penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisi Data Kualitatif Pemahaman Filosofi dan Metodologi ke Arah Penguasaan Mode Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chaudhry Muhammad Sharif. 2016. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*. Alih Bahasa Suherman Rosyidi Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Departemen Agama RI. 2005. *Alquran dan Terjemahan*. Bandung: CV. Jumanatul 'Ali Art (J-ART).
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Syahatah, H. ( 2001). *Pokok-Pokok Pikiran Akuntansi Islam*. Jakarta: Akbar Media Eka Sarana.
- Jubaedah, Edah, dkk. 2008. *Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota*. Bandung: PKP2AI LAN.
- Faisal, Sanapsiah. 2002. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

- Furchan, Arif. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harahap, Isnaini. 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenada Nadia Group.
- Hariandja, Tia Marihot Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Iskandar, *Metodologi Pendidikan dan Sosial: Kuantitatif dan Kualitatif* . Jakarta: Gaung Persada, 2008.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jubaedah, Edah. 2008. *Model Pengukuran Pelaksanaan Good Governance di Pemerintah Daerah Kabupaten Kota*. Bandung: PKPPAI LAN.
- Karim, Adiwarman. A. 2001. *Ekonomi Islam : Suatu Kajian Konemporer*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Kuncoro, Mudjarad, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Erlangga.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Moekijat. Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1999: Mandar Maju.

- Moleong, Lexi. J. 2002. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhajir, Noeng. 1999. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nuruddin, Amiur. (2009). *Ekonomi Syariah*. (Bandung:: Citapusaka Media Perintis.
- Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis PPs IAIN-SU*. Medan: Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, 2010.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Rasul, Syahrudin. 2002. *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*. Jakarta: Detail Record.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV. Alfabeta, 2010.
- Rosjidi. 2001. *Akuntansi Sektor Publik: Kerangka Standar dan Metode*. Surabaya: Aksara Satu.
- sadjiarto, Arja. 2003. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 35.
- Rivai Vethzal dan Ella J. Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- sedarmayanti. 2012. *Good Governance Pemerintahan Yang Baik*. Bandung: Mandar Maju.
- Shihab, Muhammad Quraish. 2003. *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sukarsno, Edi. 2002. *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Implikasi Hukum Atas Sumber Pembiayaan Daerah Dalam Kerangka Otonomi Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tarigan, Akmal Azhari. 2012. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*. Bandung: Citapusaka Media Perintis.
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Yusuf, H. Burhanuddi. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, Soni. 2005. *Penganggaran Sektor Publik: Pedoman Praktis Penyusunan, Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban APBD (Berbasis Kinerja)*. Malang: Bayu Media Publishing.